RAPPORT D'ÉTUDE

2

La santé et la sécurité du travail dans les conventions collectives québécoises

CSST

86-06338/

2

La santé et la sécurité du travail dans les conventions collectives québécoises

La santé et la sécurité du travail dans les conventions collectives québécoises

Commission de la santé
et de la sécurité du travail
du Québec
Vice-présidence
prévention-Inspection
Direction réseau
Division associations sectorielles

CHEVALIER, Diane
MARCHAND, Michel

Laboratoire de recherche
en relations industrielles
Université Laval

BOULARD, René
DEMERS, Serge
LAROCQUE, Alain
ROCHETTE, Maude

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

Dépôt légal - 1er trimestre 1986

ISBN 2-550-12926-1

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE		1
INTRODUCTION		3
SECTION 1 -	IDENTIFICATION DES CONVENTIONS	7
	1.1 Année de signature	9
	1.2 Année d'expiration	9
	1.3 Secteur d'activité économique	10
	1.4 Nombre d'employés touchés par la convention	11
	1.5 Affiliation syndicale	11
	1.6 Région	12
	1.7 Durée de la convention	12
	1.8 Statut de la convention	13
SECTION 2 -	DISPOSITIONS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	15
	2.0 Introduction	17
	2.0.1 Les codes 0 et 9	17
	2.0.2 Les codes 2 et 3 en début de section	17
	2.1 Présence d'une clause S.S.T. dans la convention	19
	2.2 Dispositions générales	20
	2.3 Programme de prévention	22
	3.1 La recherche	25
	4.1 L'information	27
	4.2 Les risques liés au travail	28
	4.3 Diffusion de l'information	30
	4.4 Les rapports d'accidents	31
	4.5 Précisions sur le contenu du rapport	33
	4.6 Rapports d'inspection CSST (destinataires)	34
	4.7 Échantillonnage et inspections (destinataires)	36
	4.8 Fréquence des accidents (destinataires)	38
	4.9 Fréquence des visites aux premiers soins	39

4.10 Droits et règlements 40
4.11 Résultats d'examens médicaux individuels 41
4.12 Examens médicaux collectifs 43
4.13 Services de la CSST 44
4.14 Rapports d'activités du comité paritaire 45
4.15 Agenda du comité paritaire 47
4.16 Demandes d'indemnisation 49
4.17 Personnes à avertir en cas d'accident 51
4.18 Personnes à avertir selon la gravité 52
4.19 Rapports d'inspection sur demande 53
5.1 La formation 55
5.2 Contenu de la formation 57
5.3 Formation en S.S.T. 59
5.4 Formation du personnel-cadre 61
5.5 Lieu de la formation 62
5.6 Les responsables de la formation aux travailleurs 63
5.7 Responsables de la formation du personnel spécialisé 64
5.8 Rémunération lors de la formation 65
5.9 Rémunération du personnel spécialisé 67
6.1 Inspection 69
6.2 Responsables des inspections préventives 71
6.3 Périodicité de l'inspection préventive 73
6.4 Responsables des inspections sur demande 74
6.5 Responsables des enquêtes-accident 75
6.6 Responsables des enquêtes-accident sans blessure 77
6.7 Rémunération lois de l'inspection 78
6.8 Personnes accompagnant les inspecteurs 79
6.9 Application des recommandations 80
6.10 Équipements d'inspection 82
6.11 Rémunération lors d'une fermeture 83
7.1 Le droit de refus 85
7.2 Les personnes pouvant l'exercer ou le faire exercer 88
7.3 Les circonstances du droit de refus 90
7.4 Le nombre d'étapes 92
7.5 Procédure de dernière étape 94

7.6 Mesure disciplinaire 95
7.7 Réaffectation 97
7.8 Salaire lors d'une non-réaffectation 98
7.9 Rémunération lors d'une réaffectation 99
7.10 Réaffectation des autres travailleurs 100
7.11 Salaire des autres travailleurs lors d'une non-réaffectation 101
7.12 Rémunération des autres travailleurs lors d'une réaffectation 102
7.13 Continuité du travail lors de l'exercice du droit de refus 103
7.14 Travail isolé 105
8.1 Retrait préventif 107
8.2 Circonstances du retrait préventif 109
8.3 Rémunération pendant le retrait préventif 111
8.4 Rémunération en cas de réaffectation 112
8.5 La dernière étape en cas de litige 113
8.6 Le médecin qui délivre le certificat 114
9.1 Service de santé 115
9.2 Fonctions du service de santé 116
9.3 Rémunération lors de l'examen médical 119
9.4 Le médecin qui procède à l'examen 121
9.5 Services de premiers soins 124
9.6 Examen médical de pré-embauche 125
10.1 L'équipement de sécurité 127
10.2 Nature des équipements 128
10.3 Choix de l'équipement 133
10.4 Les critères de choix 135
10.5 Les circonstances du port d'équipements 136
10.6 L'obligation du port des équipements 137
10.7 L'achat des équipements 138
10.8 L'achat des bottes 139
10.9 L'achat des lunettes 140
11.1 Les mécanismes de participation 141
11.2 La nature des mécanismes 143

11.3	Le nombre de représentants	145
11.4	Rémunération des représentants	146
11.5	Les autres participants	147
11.6	Les pouvoirs décisionnels du comité paritaire	149
11.7	Le mandat du comité paritaire	151
11.8	La périodicité des rencontres	153
11.9	L'ancienneté des membres du comité	155
11.10	Procédures pour l'application des recommandations	157
11.11	La procédure en cas de litige	158
11.12	Rémunération des travailleurs	160
11.13	Les pouvoirs décisionnels du comité syndical	161
11.14	Le mandat du comité syndical	162
11.15	Les autres participants	163
11.16	La procédure en cas de litige	164
11.17	Les fonctions du représentant à la prévention	165
12.1	La réadaptation	167
12.2	Le retour à l'ancien emploi	169
12.3	Emploi suite à une perte de capacité	170
12.4	Emploi suite à une convalescence	172
12.5	Salaire après réaffectation	173
12.6	Emploi suite au rétablissement	174
13.1	L'indemnisation	175
13.2	Supplément à l'indemnisation	176
13.3	Ajout à la période indemnisable	178
13.4	Avance sur les prestations de la CSST	179
13.5	Montant de l'avance	180
13.6	L'assistance de l'employeur	181
13.7	Le coût du transport	182
14.0	Dispositions diverses	183
14.1	L'assainissement du milieu de travail	184
14.2	Les méthodes de production	186
14.3	Les effets de la législation	188
14.4	Les endroits à la disposition des travailleurs	190

PRÉFACE

En décembre 1979, l'Assemblée nationale du Québec adoptait la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Deux ans et demi plus tard, la Commission de la santé et de la sécurité du travail confiait au Laboratoire de recherche en relations industrielles à l'Université Laval, à Québec, le soin de mettre sur pied un projet visant à décrire et dénombrer les clauses de conventions collectives se rapportant à la santé et à la sécurité du travail.

Au niveau de la CSST la responsabilité du projet était assumée par Michel Marchand, remplacé en septembre 1984 par Diane Chevalier. Tous deux appartiennent à la Division associations sectorielles de la Direction Réseau - vice-présidence Prévention-Inspection. A l'Université, le responsable du projet a été René Boulard, remplacé en juin 1984 par Alain Larocque. Depuis le début, la responsabilité de la codification des conventions et de la supervision des assistants(es) de recherche a été assumée conjointement par Serge Demers et Maude Rochette.

Il faut souligner enfin que la grille de codification en usage a été conçue initialement par Chantal Brisson, dont le présent projet fait suite à la thèse de maîtrise déjà publiée dans la collection "Instruments de travail" (1)

BRISSON, Chantal. L'utilisation de la convention collective en tant qu'un outil d'intervention dans le domaine de la santé au travail. Québec; Dept. R.I.: Collection Instruments de travail, 1982, 143p.

INTRODUCTION

Le présent document vise essentiellement à décrire la situation de la santé et de la sécurité dans les conventions collectives en vigueur au Québec. Deux questions trouvent ici une réponse:

1- Quel est le contenu des conventions en regard de la santé et de la sécurité?
2- Combien de conventions comportent les clauses décrites par chacune des variables utilisées?

Pour répondre à ces questions, il était nécessaire:

1- de présenter chacune des variables utilisées pour décrire les dispositions des conventions collectives;
2- d'expliquer, dans certains cas, les codes attribués à ces variables;
3- de fournir les fréquences (et pourcentages) retrouvées à chaque code;

Pour chacune des variables retenues, trois informations sont donc retenues:

1- l'explication des différentes variables utilisées et des codes qui y sont associés;
2- la liste de tous les codes en usage;
3- la fréquence de ces codes dans les conventions recensées.

La population à l'étude comprend 5 584 conventions collectives. Il s'agit de toutes les conventions codifiées entre le 1er septembre 1982 et le 1er avril 1985 (soit 6 951), en excluant celles qui ont été renouvelées. Bref, une seule convention a été retenue par unité d'accréditation, soit la dernière à être signée, mais toutes les conventions codifiées, y compris celles dont la date d'expiration est antérieure au 1er avril 1985, sont incluses.

La grille de codification subit régulièrement des modifications mineures pour s'adapter aux conditions changeantes des relations du travail. D'autres modifications sont encore possibles. L'usage a cependant montré que la grille initiale résistait fort bien à l'analyse.

Les données quantitatives font l'objet d'une mise à jour à tous les trois mois. En plus des fréquences (et des pourcentages) présentées ici, les variables sont croisées avec certaines caractéristiques telles la région, la date de signature, etc. D'autres traitements et croisements sont possibles.

Deux utilisateurs sont susceptibles d'employer les données présentées ici; le chercheur et l'intervenant en santé et sécurité du travail. Il est clair que les responsables du projet sont disposés à fournir à ces utilisateurs toute l'information désirée. Pour l'obtenir, il s'agit de s'adresser:

POUR LA RECHERCHE

René Boulard
Université Laval
(418) 656-7332

POUR L'INTERVENTION

Diane Chevalier
CSST
(514) 873-4624

Le document qui suit se divise en deux parties:

1- identification des conventions;
2- dispositions sur la santé et la sécurité du travail.

Dans la première, se retrouvent les variables qui servent à décrire soit la convention elle-même (date de signature, date d'expiration), soit l'entreprise (secteur d'activité économique, région), soit le syndicat (nombre de travailleurs touchés, affiliation).

La seconde partie constitue le centre d'intérêt de ce travail: c'est là que se retrouvent les données essentielles qui décrivent la situation de la santé et de la sécurité dans les conventions.

Pour le chercheur comme pour l'intervenant, l'intérêt peut venir du croisement de certaines variables de la première partie avec d'autres de la seconde. C'est précisément dans ce but que les responsables du projet demeurent à la disposition des utilisateurs. Puisse le présent travail leur être utile!

SECTION 1

IDENTIFICATION DES CONVENTIONS

1.1 Année de signature

Année	N	%(1)
Avant 1981	97	1,7
1981	310	5,6
1982	990	17,7
1983	2148	38,5
1984	2039	36,5

(1) Comme le total (5584) est constant pour tous les tableaux, il n'a pas été jugé utile de le répéter à chaque page. Le pourcentage a été calculé sur ce même total.

1.2 Année d'expiration

Année	N	%
1982	97	1,7
1983	334	6,0
1984	1414	25,3
1985	2084	37,3
1986	1250	22,4
1987	402	7,2
Après 1987	3	0,1

1.3 Secteur d'activité économique (2)

	N	%
0- Inconnu	4	0,1
1- Bâtiments et travaux publics	62	1,1
2- Industrie chimique	111	2,0
3- Forêt et scierie	212	3,8
4- Mines et carrières	75	1,3
5- Produits en métal	240	4,3
6- Bois sans scierie	107	1,9
7- Caoutchouc et matières plastique	86	1,5
8- Équipement de transport	99	1,8
9- Première transformation-métaux	104	1,9
10- Produits-minéraux non métalliques	158	2,8
11- Meubles	126	2,3
12- Papier	178	3,2
13- Transports-entreposage	396	7,1
14- Administration publique	513	9,2
15- Aliments et boissons	396	6,9
16- Commerce	899	16,1
17- Cuir	32	0,6
18- Machines	87	1,6
19- Tabac	7	0,1
20- Textiles	92	1,6
21- Autres services	644	11,5
22- Communications	65	1,2
23- Imprimerie - Édition	134	2,4
24- Pétrole - Charbon	28	0,5
25- Produits électriques	97	1,7
26- Agriculture	18	0,3
27- Bonneterie - Habillement	94	1,7
28- Enseignement - Services connexes	136	2,4
29- Finance - Assurance - Affaires Interg.	193	3,5
30- Services médicaux et sociaux	134	2,4
31- Industries manufacturières diverses	67	1,2

(2) Il s'agit ici du code d'activité de la convention qui ne concorde pas toujours avec celui de l'employeur.

1.4 Nombre de travailleurs touchés par la convention

Travailleurs	N	%
0-20	2501	44,8
21-50	1439	25,8
51-150	1055	18,9
151-500	444	8,0
1001-1500	21	0,4
1501-et plus	55	1,0

1.5 Affiliation syndicale

C.T.C.	388	6,9
C.E.Q.	35	0,6
C.S.C.	11	0,2
C.S.D.	480	8,6
C.S.N.	1122	20,1
F.T.Q.	2179	39,0
U.P.A.	20	0,4
Indépendant international	516	9,2
Indépendant national	14	0,3
Indépendant provincial	308	5,5
Indépendant local	506	9,1
Inconnu	5	0,1

1.6 Région (3)

Région	N	%
Bas St-Laurent - Gaspésie	132	2,4
Saguenay - Lac St-Jean	359	6,4
Québec	940	16,8
Mauricie - Bois-Francs	428	7,7
Estrie	215	3,9
Ile de Montréal	1475	26,4
Laval-Laurentides	453	8,1
Montérégie	742	13,3
Outaouais	144	2,6
Abitibi-Témiscamingue	151	2,7
Côte-Nord	118	2,1
Nouveau Québec	3	0,1
Plus d'une région	424	7,6

(3) Il s'agit ici de la répartition des villes selon les régions administratives, d'après la classification de la CSST

1.7 Durée de la convention

Durée	N	%
0-12 mois	356	6,4
13-23 mois	1076	19,3
2 ans	1888	33,8
25-35 mois	932	16,7
3 ans	1317	23,6
plus de 3 ans	15	0,3

1.8 Statut de la convention

Statut	N	%
- Première convention	2354	42,2
- Deuxième convention	1125	20,1
- Troisième convention	523	9,4
- Quatrième convention ou plus	1578	28,3
- Inconnu	4	0,1

SECTION 2

DISPOSITIONS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

2.0 Introduction

La seconde section du document vise essentiellement à fournir aux intéressés l'interprétation exacte des variables et des codes ainsi que la fréquence d'apparition de ces codes dans les conventions. De fait, il s'agit d'une forme abrégée du manuel d'interprétation utilisé par les codificateurs pour assurer l'uniformité lors de l'analyse.

Quelques règles générales, pour l'utilisation de certains codes, méritent d'être présentées ici.

2.0.1. Les codes 0 et 9

Le code 0 apparaît à une variable dans tous les cas où la convention est absolument muette sur le sujet.

Par ailleurs, le code 9 (ou 99, selon le cas) sert de catégorie "fourre-tout". Chaque fois que la convention contient une disposition absolument impossible à coder dans les catégories précédentes, elle reçoit le code 9 (ou 99).

2.0.2. Les codes 2 et 3 en début de section

Le principal objectif de ce projet est de mesurer l'influence de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) sur le contenu des conventions collectives.

Pour y arriver, il a donc été convenu d'attribuer un code spécifique lorsqu'une disposition fait clairement référence à la LSST sur un sujet donné; ce sont les codes 2 et 3.

Ces deux codes se distinguent l'un de l'autre par le type de référence à la LSST:

- si le chevauchement entre la LSST et la disposition est complet ou englobant, le code 2 s'applique.

- s'il s'agit seulement d'un chevauchement incomplet ou partiel, le code 3 est retenu.

Un exemple de chacun des codes permettra de mieux saisir cette différence. Le premier exemple est tiré de la variable 7.1 sur le droit de refus.

> "Un salarié aura le droit de refuser d'exécuter un travail dans le cadre et dans les limites prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail." (Code 2)

Le second exemple concerne le retrait préventif (Variable 8.1):

> "L'employeur convient de se conformer à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, en ce qui a trait au retrait préventif de la salariée enceinte ou de la salariée qui allaite son enfant lorsqu'elle l'exerce conformément à la Loi".(Code 3, puisque le retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant est exclus).

2.1 Présence d'une clause S.S.T. dans la convention

La variable 2.1 vise à relever, dans la convention, la présence d'une ou de plusieurs dispositions traitant d'un ou de plusieurs aspects de la santé et de la sécurité du travail.

Qu'il s'agisse de dispositions relatives à la recherche (sect. 3), à l'information (section 4), à la formation (section 5), à l'inspection (section 6), au droit de refus (section 7), au retrait préventif (section 8), aux services de santé (section 9), aux équipements de protection (section 10), à la participation (section 11), à la réadaptation professionnelle (section 12), à l'indemnisation (section 13) ou de dispositions relatives à divers autres sujets en santé et sécurité du travail (section 14), cette variable 2.1 sera codée.

Variable 2.1

La convention contient au moins une disposition en SST

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0	Aucune disposition	249	4,5
1	Oui	5335	95,5

2.2 Dispositions générales

La variable 2.2 répertorie les dispositions générales où les parties ont exprimé leurs intentions ou leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité du travail. Ces dispositions se situent généralement au début de l'ensemble des dispositions en santé et sécurité de la convention.

Ainsi, les parties pourront s'engager à coopérer (code 01), à reconnaître leurs droits et obligations en vertu des lois et des règlements (code 04) ou encore, chaque partie reconnaîtra que des responsabilité lui sont attribuées en exclusivité (codes 02 et 03).

Le code 03 s'applique aux responsabilités attribuées spécifiquement aux travailleurs en tant que collectivité et le code 04 exclut les règlements internes. Il peut référer à l'une ou l'autre ou aux deux parties. Le code 99 regroupe les seuls cas où la mention de la santé et sécurité du travail se situe à l'intérieur de la disposition qui exprime le "but de la convention" et que nulle autre référence n'est faite à ce sujet par la suite.

Variable 2.2

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0	Aucune disposition	1271	22,8
01	Les parties s'engagent à coopérer à la solution des problèmes de santé et de sécurité	552	9,9
02	Reconnaissance de responsabilité(s) spécifique(s) à l'employeur	1031	18,5
03	Reconnaissance de responsabilité(s) spécifique(s) au syndicat	23	0,4
04	Reconnaissance par les parties de leurs droits et obligations en vertu des lois et des réglements existants	255	4,6
05	1 + 2	432	7,7
06	1 + 3	51	0,9
07	1 + 4	240	4,3
08	2 + 3	225	4,0
09	2 + 4	349	6,3
10	3 + 4	10	0,2
11	1 + 2 + 3	474	8,5
12	1 + 2 + 4	175	3,1
13	1 + 3 + 4	40	0,7
14	2 + 3 + 4	206	3,7
15	1 + 2 + 3 + 4	217	3,9
99	Autre disposition	33	0,6

2.3 Programme de prévention

La variable 2.3 identifie les dispositions de conventions collectives où il est fait mention d'un "programme de prévention".

Le programme de prévention fait référence à l'ensemble des éléments visés à l'article 59 de la LSST. Toutefois, pour les fins d'analyse, il n'est pas nécessaire que tous ces éléments se retrouvent inscrits simultanément dans la convention pour pouvoir coder cette variable. En effet, sont retenues d'une part les dispositions qui traitent d'un "programme de prévention" sans en préciser la portée et, d'autre part, les dispositions qui touchent quelques-uns des éléments visés à l'article 59 de la LSST et orientés vers un ensemble d'activités structurées, en prévention des accidents et des maladies du travail.

Le code 9 recouvre les cas où la préparation du programme s'effectue conjointement entre l'employeur et le comité paritaire ou le comité paritaire seulement.

Variable 2.3

Le programme de prévention est préparé par

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5357	95,9
1-	L'employeur	18	0,3
2-	L'employeur et soumis à la consultation du comité paritaire	25	0,4
3-	L'employeur et soumis à la consultation d'un autre organisme	3	0,1
4-	L'employeur et soumis à l'approbation du comité paritaire	6	0,1
5-	L'employeur et soumis à l'approbation d'un autre organisme	6	0,1

Variable 2.3 (suite)

Le programme de prévention est préparé par

CODE	SIGNIFICATION	N	%
6-	Les procédures prévues à la LSST s'appliquent	3	0,1
9-	Autre disposition	166	3,0

3.1 La recherche

La variable 3.1 répertorie les conventions qui contiennent au moins une disposition sur la recherche en santé et en sécurité du travail.

Ces dispositions doivent être précises en regard de la nature d'une recherche ou des personnes ou groupes qui les effectuent ou les effectueront.

Le code 1 devrait plutôt se lire comme suit: "recherches réalisées par des personnes ou groupes extérieurs à l'entreprise".

Le code 9 regroupe les dispositions qui se réfèrent surtout à l'information qui peut être transmise à une quelconque étape d'une recherche.

Variable 3.1

La convention contient une disposition sur la recherche

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0	Aucune disposition	5307	95,0
1	Recherches commandées à l'extérieur de l'entreprise	164	2,9
2-	Recherches réalisées par des membres de l'entreprise	12	0,2
3-	1 + 2	7	0,1
9-	Autre disposition	94	1,7

4.1 L'information

La section 4 permet de relever la présence de dispositions dont le but est d'assurer la transmission de toute information reliée à divers aspects de la santé et de la sécurité du travail. Les dix-huit variables de cette section (sauf 4.3, 4.5 et 4.18) visent donc à identifier à qui (personnes ou groupes) ces diverses informations sont transmises.

Qu'il s'agisse d'enquête par suite d'un accident (4.4), d'inspection préventive (4.7) ou sur demande (4.19), de statistiques concernant la fréquence des accidents (4.8), ou du nombre de visites au poste de premiers soins (4.9), les seules dispositions retenues sont celles qui précisent clairement qu'un engagement existe à l'effet de fournir ou de transmettre les résultats des activités mentionnées plus haut (le plus souvent sous forme de rapport écrit).

Variable 4.1

La convention contient au moins une disposition sur l'information.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0	Aucune disposition	3256	58,3
1-	Oui	2315	41,5
2-	La LSST s'applique intégralement	0	---
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	13	0,2
4-	Autre disposition	0	---

4.2 Les risques liés au travail

La variable 4.2 identifie les dispositions qui précisent à qui l'information concernant les risques inhérents au travail sera transmise.

Les termes "risques inhérents au travail" se retrouvent littéralement dans la majorité des cas répertoriés. Toutefois, il pourra aussi être question d'obligations à l'effet de "remettre au comité de sécurité l'identité des produits chimiques et les mesures de protection" ou encore, à l'effet "d'aviser les employés concernés des précautions prises et à être observées pour leur protection".

Les codes 32, 33 et 34 diffèrent grandement du code 04 par leur degré de précision, ce dernier étant beaucoup plus large.

Le code 99 regroupe les dispositions qui s'adressent à une catégorie spécifique de travailleurs, lorsque celles-ci sont les seules dans la convention à être reliées à la variable 4.2

Variable 4.2

L'information concernant les risques inhérents au travail (produits, matériaux, équipements, etc.) et les manières de les éviter est transmise

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0	Aucune disposition	5074	90,9
01	Au comité paritaire	28	0,5
02	Au comité syndical	0	---
03	Au syndicat	8	0,1
04	Aux travailleurs	328	5,9
05	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	1	---

Variable 4.2 (suite)

L'information concernant les risques inhérents au travail (produits, matériaux, équipements, etc.) et les manières de les éviter est transmise

CODE	SIGNIFICATION	N	%
07	1 + 3	27	0,5
08	1 + 4	32	0,6
13	3 + 4	27	0,5
14	3 + 5	1	---
19	1 + 3 + 4	8	0,1
32	"au travailleur exerçant une nouvelle tâche"	3	0,1
33	"au nouveau travailleur"	5	0,1
34	32 + 33	15	0,3
99	Autre disposition	27	0,5

4.3 Diffusion de l'information

La variable 4.3 cherche à savoir par qui est établie ou transmise l'information concernant les risques inhérents au travail.

Le code 9 peut référer à une combinaison de participants autre que celle qui est identifiée par le code 5, par exemple le comité paritaire et l'employeur, codes 1 et 4. Ces participants doivent démontrer un intérêt à peu près équivalent en regard de l'établissement ou de la transmission de ces informations. De fait, si un des participants présente une importance réduite par rapport à l'autre, il sera négligé lors de la codification.

Le code 9 regroupe également les dispositions où un (des) participant(s) ne peut (peuvent) que formuler ou émettre des recommandations en regard des programmes d'information.

Variable 4.3

L'information concernant les risques inhérents au travail et les manières de les éviter est établie ou transmise par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0	Aucune disposition	5052	90,5
1	Le comité paritaire	63	1,1
2	Le comité syndical	0	---
3	Le syndicat	2	---
4	L'employeur	430	7,7
5	3 + 4	6	0,1
9	Autre disposition	31	0,6

4.4 Les rapports d'accidents

La variable 4.4 identifie les destinataires des rapports d'enquête par suite d'un accident.

Comme son titre l'indique, les rapports de même nature mais rédigés par un inspecteur de la CSST ne sont pas retenus ici mais plutôt à la variable 4.6. Le rapport dont il est question ici sera donc rédigé par un participant rattaché à l'entreprise.

Le terme "accident" doit ici être pris au sens large, donc "accident" avec ou sans perte de temps ("accident" ou "incident").

Le code 99 regroupe les cas où:

1- il n'est pas absolument clair qu'il s'agit effectivement de rapport d'enquête sur accident.
2- le destinataire du rapport ne figure pas parmi les codes présents (P.E. l'employeur; la CSST) et il est le seul à recevoir l'information.
3- le destinataire n'est pas identifié (P.E. "la personne intéressée").

Variable 4.4

Les rapports d'enquêtes sur accident (autres que ceux rédigés par un inspecteur de la CSST) sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0	Aucune disposition	5263	94,3
01-	Au comité paritaire	104	1,9
02-	Au comité syndical	7	0,1
03-	Au syndicat	117	2,1
04-	Au travailleurs	1	----
05-	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	4	0,1
06-	1 + 2	2	----

Variable 4.4 (suite)

Les rapports d'enquêtes sur accident (autres que ceux rédigés par un inspecteur de la CSST) sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
07-	1 + 3	16	0,3
08-	1 + 4	5	0,1
13-	3 + 4	1	---
17-	1 + 2 + 4	1	---
99-	autre disposition	63	1,1

4.5 Précisions sur le contenu du rapport

La variable 4.5 fournit les précisions sur les détails que devra contenir le rapport de l'enquête effectuée suite à un accident.

A cet effet, la disposition peut préciser que le rapport doit contenir les détails qui entourent les causes de l'accident, ses circonstances, le moment de son occurence, les conséquences ou encore les mesures correctives envisagées (code 1).

Le code 9 regroupe les dispositions qui n'énumèrent aucun élément du rapport d'enquête mais précisent toutefois que l'enquête doit s'effectuer conformément à une technique ou à une procédure reconnue.

Variable 4.5

Une disposition précise les renseignements que devra contenir le rapport d'enquête sur accident:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0	Aucune disposition	5546	99,3
1-	Oui	24	0,4
9-	Autre disposition	14	0,3

4.6 Rapports d'inspection CSST (destinataires)

La variable 4.6 identifie les destinataires, dans l'entreprise, auxquels les rapports des services d'inspection de la CSST doivent être acheminés.

Ces rapports peuvent être de diverses natures; il pourra s'agir d'un rapport suite à une enquête sur un accident, d'un rapport faisant état de divers types d'échantillonnages effectués dans l'entreprise, ou encore d'un rapport découlant d'une enquête nécessitée par l'exercice du droit de refus. D'autre part, il doit bien s'agir de rapports rédigés par la CSST et non par un participant rattaché à l'entreprise.

Le code 04 s'entend de toute circonstance où l'information dont il est ici question est "affichée", et donc (indirectement) destinée aux travailleurs. De plus, mentionnons que "l'employeur" ne figure pas comme étant un destinataire potentiel de cette information parce que ces cas n'ont pas été jugés pertinents pour l'analyse. Enfin, le code 99 regroupe presque exclusivement les dispositions qui impliquent, d'une part, un des cinq participants identifiés et d'autre part, le représentant à la prévention.

Variable 4.6

Les rapports des services d'inspection de la CSST (accident, échantillonnage ou autres) sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00-	Aucune disposition	5361	96,0
01-	Au comité paritaire	83	1,5
02-	Au comité syndical	1	---
03-	Au syndicat	115	2,1
04-	Aux travailleurs	2	---

Variable 4.6 (suite)

Les rapports des services d'inspection de la CSST (accident, échantillonnage ou autres) sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
05-	Aux membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	2	---
07-	1 + 3	10	0,2
09-	1 + 5	1	---
19-	1 + 3 + 4	2	---
99-	Autre disposition	9	0,2

4.7 Échantillonnage et inspections (destinataires)

La variable 4.7 identifie les destinataires, dans l'entreprise, auxquels les rapports d'échantillonnage et d'inspection préventive doivent être acheminés.

Il est ici question d'échantillonnages ou d'inspections effectués dans un but préventif. Il ne doit pas s'agir de rapports émanant de la CSST, mais bien d'un autre participant rattaché à l'entreprise.

Comme le "représentant à la prévention" ne figure pas parmi les codes et que des dispositions lui faisant référence se présentent, il a été convenu de deux interprétations possibles; d'une part, si celui-ci est le seul à recevoir cette information, il et considéré sous le code 9 et, d'autre part, lorsque le comité paritaire (ou un autre des cinq participants identifiés) en est aussi informé, seul le participant identifié directement est retenu.

Le code 99 regroupe toutes les dispositions imprécises: il doit s'agir effectivement d'une inspection à caractère préventif, elle-même suivie d'un rapport.

Variable 4.7

Les rapports relatifs à l'échantillonnage ou aux inspections préventives sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00-	Aucune disposition	5237	93,8
01-	Au comité paritaire de santé et de sécurité au travail	107	1,9
02-	Au comité syndical de santé et de sécurité au travail	2	—

Variable 4.7 (suite)

Les rapports relatifs à l'échantillonnage ou aux inspections préventives sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
03-	Au syndicat	12	0,2
04-	A l'employeur	53	0,9
05-	Au membre syndical du comité paritaire	3	0,1
06-	1 + 2	6	0,1
07-	1 + 3	1	---
08-	1 + 4	3	0,2
09-	1 + 5	1	---
12-	2 + 5	1	---
13-	3 + 4	116	2,1
19-	1 + 3 + 4	2	---
99-	Autre disposition	30	0,5

4.8 Fréquence des accidents (destinataires)

La variable 4.8 identifie les destinataires, dans l'entreprise, auxquels les rapports ou documents relatifs à la fréquence des accidents doivent être transmis.

Les termes "rapports relatifs à la fréquence des accidents" font référence aux statistiques produites par l'entreprise elle-même, relativement au nombre d'accidents reliés au travail. Ces fréquences peuvent être hebdomadaires ou mensuelles. Leur périodicité importe peu. Il ne faut pas confondre les dispositions se rattachant à cette variable avec celles qui sont plutôt associées à la variable 4.16 (i.e. à qui est transmise une copie de chaque "formule de demande d'indemnisation"). La différence principale entre ces deux variables tient au fait que la première s'intéresse à la forme agrégée des renseignements, alors que la deuxième se rapporte à des informations fragmentaires et très partielles.

Variable 4.8

Les renseignements concernant la fréquence des accidents sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00-	Aucune disposition	5368	96,1
01-	Au comité paritaire	156	2,8
02-	Au comité syndical	2	---
03-	Au syndicat	38	0,7
04-	Aux travailleurs	3	0,1
05-	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	5	0,1
07-	1 + 3	8	0,1
09-	1 + 5	1	---
14-	3 + 5	2	---
99-	Autre disposition	1	---

4.9 Fréquence des visites aux premiers soins

La variable 4,9 identifie les destinataires, dans l'entreprise, auxquels les rapports ou documents relatifs à la fréquence des visites effectuées par les travailleurs au service de premiers soins sont transmis.

Tout comme pour la variable précédente, la périodicité selon laquelle cette information peut être fournie ne constitue pas un critère d'acceptation ou de rejet.

Variable 4.9

Les renseignements concernant la fréquence des visites au service de premiers soins sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00-	Aucune disposition	5560	99,6
01-	Au comité paritaire	15	0,3
02-	Au comité syndical	---	---
03-	Au syndicat	3	0,1
04-	Aux travailleurs	1	---
05-	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	4	0,1
99-	Autre disposition	1	---

4.10 Droits et règlements

La variable 4.10 présente les dispositions qui assurent à un (ou des) participant(s) que l'information concernant ses(leurs) droits et obligations en vertu des lois et des règlements relatifs à la santé et la sécurité du travail lui(leur) est transmise.

L'interprétation donnée à cette variable n'est pas a ce point stricte qu'elle doive se limiter aux seuls "droits et obligations des travailleurs". Il peut, en effet, s'agir des droits et obligations du comité paritaire, de l'employeur ou encore du représentant à la prévention. De plus, cette variable n'opère aucune distinction quant au participant de qui émane cette information. "Les lois et règlements existants" dont il est question ici ne font référence qu'aux lois et règlements d'ordre public et non aux règles internes de l'entreprise.

Une des manières de transmettre cette information peut être le fait, de la part d'un participant, d'expliquer le contenu d'une loi et ses répercussions concrètes.

Le code 99 regroupe les dispositions qui ne contribuent que partiellement à répondre à cette variable. Par exemple, le cas d'une disposition où l'employeur s'engage à fournir au comité paritaire une copie des lois et des règlements.

Variable 4.10

L'information concernant les droits et obligations des travailleurs en vertu des lois et règlements existants est transmise:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00	Aucune disposition	5 560	99,6
01	Au comité paritaire	2	---
04	Aux travailleurs	13	0,2
99	Autre disposition	9	0,2

4.11 Résultats d'examens médicaux individuels

La variable 4.11 identifie les dispositions qui précisent que les résultats d'examens médicaux individuels sont transmis à un ou des participants à l'intérieur de l'entreprise.

La première précision à apporter concerne le type d'examen dont il est question ici. Sont inclus en priorité les divers types d'examens ayant un lien quelconque avec une maladie ou un accident du travail et sont exclus les examens médicaux dits de "pré-embauchage" de même que ceux exigés dans le seul but de confirmer qu'une absence du travail est due à une maladie ou un accident non relié au travail. Toutefois, lorsqu'il est question d'examen médical sans autre précision, il en est tenu compte à cette variable.

Les cas où la transmission de ces résultats est conditionnelle à l'autorisation du détenteur du certificat médical et ceux où ces résultats ne sont transmis que sur demande, sont également retenus.

Il faut noter que "l'employeur" n'est pas un participant qui figure parmi les codes, mais les dispositions qui y font référence de manière exclusive sont retenues sous le code 99.

Variable 4.11

Les résultats d'examens médicaux individuels sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00	Aucune disposition	5 325	95,4
01	Au comité paritaire	11	0,2

Variable 4.11 (suite)

Les résultats d'examens médicaux individuels sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
03	Au syndicat	14	0,3
04	Au travailleur concerné ou à son médecin traitant	185	3,3
05	Aux membres syndicaux du comité paritaire	5	0,1
07	1 + 3	3	0,1
13	3 + 4	1	---
99	Autre disposition	40	0,7

4.12 Examens médicaux collectifs

La variable 4.12 identifie les destinataires des rapports d'examens médicaux collectifs.

Variable 4.12

Les résultats d'examens médicaux collectifs sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00	Aucune disposition	5 556	99.5
01	Au comité paritaire	15	0,3
02	Au comité syndical	0	---
03	Au syndicat	9	0,2
04	Aux travailleurs	1	---
05	A l'employeur	2	---
99	Autre disposition	1	---

4.13 Services de la CSST

La variable 4.13 identifie les destinataires de toute information concernant les services offerts par la CSST ou par d'autres intervenants.

L'expression "services offerts" inclut tous les services, y compris les services d'information. Les intervenants peuvent être classés en deux catégories:

1- ceux dont les fonctions sont exclusivement du domaine de la santé et de la sécurité du travail (ex: Association sectorielle);

2- ceux dont les activités ne relèvent pas exclusivement du domaine (ex: D.S.C., C.L.S.C., Universités, etc.).

Le code 99 s'applique au représentant à la prévention et à l'employeur lorsque ceux-ci sont les seuls à recevoir cette information.

Variable 4.13

Les renseignements concernant les services offerts par la CSST et les autres intervenants sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00	Aucune disposition	5 574	99.8
01	Au comité paritaire	6	0,1
03	Au syndicat	---	---
04	Aux travailleurs	---	---
13	3 + 4	1	---
19	1 + 3 + 4	2	---
99	Autre disposition	1	---

4.14 Rapports d'activités du comité paritaire

La variable 4.14 identifie les destinataires des rapports d'activités du comité paritaire.

Ces rapports, aussi identifiés par les termes "procès-verbal" et "registre", constituent le résumé écrit des discussions, périodiques ou non, des membres du comité paritaire de santé et sécurité du travail.

Comme les codes l'indiquent, cette variable cherche à identifier prioritairement des participants autres que les membres du comité paritaire. Le code 04 se traduira dans les dispositions par les termes "affiché à l'intention des travailleurs", alors que le code 06 fera référence "aux parties". Les codes 16 et 17 ne sont utilisés que si la convention prévoit des dispositions en ce sens; en d'autres termes, une convention muette sous cet aspect ne permet pas de "déduire" dans un sens ou dans l'autre. Le code 17, par ailleurs est incompatible avec les quatre premiers puisqu'il qualifie ses membres comme des destinataires exclusifs.

Le code 99 peut signifier le "représentant à la prévention", lorsque celui-ci est le seul à recevoir cette information; il peut aussi faire référence aux dispositions qui identifient des intervenants extraordinaires sous cet aspect précis (par exemple, le médecin responsable). Enfin, le code 99 se réfère aux dispositions qui précisent seulement que le comité paritaire doit "tenir le registre des réunions".

Variable 4.14

Les rapports sur les activités du comité paritaire sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00	Aucune disposition	4 738	84.8
01	A l'employeur	13	0,2
02	Au comité syndical	9	0,2
03	Au syndicat	99	1,8
04	Aux travailleurs	111	2,0
05	1 + 2	---	---
06	1 + 3	281	5,0
07	1 + 4	4	0,1
08	2 + 3	1	---
09	2 + 4	2	---
10	3 + 4	7	0,1
13	1 + 3 + 4	14	0,3
14	2 + 3 + 4	1	---
17	Le rapport n'est transmis à personne d'autre qu'aux membres du comité paritaire	179	3,2
99	Autre disposition	125	2,2

4.15 Agenda du comité paritaire

La variable 4.15 identifie les destinataires de l'ordre du jour des réunions du comité paritaire.

Dans les conventions, cette information se traduit par des rencontres préparatoires regroupant quelques membres du comité paritaire, ou encore, tout simplement, par l'obligation de transmettre un ordre du jour avant la rencontre.

Les remarques faites à la variable précédente sur les codes valent aussi pour cette variable. S'ajoute ici le code 18 qui, comme les codes 16 et 17, n'est pas le produit d'une "déduction", mais bien la résultante non équivoque d'une disposition de la convention.

Enfin, le code 99 regroupe, d'une part, les dispositions qui établissent clairement qu'un ordre du jour est préparé sans toutefois spécifier à qui il sera transmis; d'autre part, comme pour la variable précédente, le code 99 peut aussi signifier "le représentant à la prévention" lorsque celui-ci est le seul à recevoir cette information, ou d'autres intervenants extraordinaires, par exemple le "médecin responsable".

Variable 4.15

L'agenda (ordre du jour) des réunions du comité paritaire est transmis à l'avance.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00	Aucune disposition	5 431	97,3
01	A l'employeur	10	0,2
02	Au comité syndical	--	--

Variable 4.15 (suite)

L'agenda (ordre du jour) des réunions du comité paritaire est transmis à l'avance.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
03	Au syndicat	--	--
04	Aux travailleurs	3	0,1
06	1 + 3	33	0,6
10	3 + 4	2	--
17	L'agenda n'est transmis d'avance à personne d'autre qu'aux membres du comité paritaire	48	0,9
18	L'agenda ou ordre du jour est préparé ou transmis au début de la rencontre	1	--
99	Autre disposition	56	1,0

4.16 Demandes d'indemnisation

La variable 4.16 identifie les destinataires des formulaires de demande d'indemnisation à la CSST, par suite d'un accident du travail.

A l'intérieur des conventions collectives, se retrouvent les termes "avis d'accident" et "formule RE-1". Dans le premier cas, il pourra s'agir d'un document interne et dans le deuxième, du formulaire officiel fourni par la CSST.

Le code 99 signifie, entre autre, que ce type d'information est effectivement transmis sans toutefois en préciser le destinataire. La convention mentionne, par exemple, que le document est distribué "aux personnes intéressées", ou "selon la procédure établie par la CSST"

Variable 4.16

Une copie de chaque formulaire de demande d'indemnisation est transmise:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00-	Aucune disposition	5005	89,6
01-	Au comité paritaire	75	1,3
02-	Au comité syndical	9	0,2
03-	Au syndicat	110	2,0
04-	Aux travailleurs	207	3,7
05	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	6	0,1
06-	1 + 2	1	----
07-	1 + 3	9	0,2
08-	1 + 4	24	0,4
13-	3 + 4	113	2,0
14-	3 + 5	2	----
15-	4 + 5	1	----

Variable 4.16 (suite)

Une copie de chaque formulaire de demande d'indemnisation est transmise:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
19	1 + 3 + 4	9	0,2
29	1 + 3 + 4 + 5	1	--
30	2 + 3 + 4 + 5	1	--
99	Autre disposition	11	0,2

4.17 Personnes à avertir en cas d'accident

La variable 4.17 identifie les personnes à avertir en cas d'accident.

Deux sortes de rapports apparaissent dans les conventions: les rapports oraux et les rapports écrits.

Les codes 1 à 7 font référence aux seuls participants reliés à l'entreprise.

Par ailleurs, le code 9 identifie tout intervenant extérieur, par exemple, le médecin responsable ou un représentant de la fédération ou centrale à laquelle le syndicat est affilié.

Variable 4.17

Personne(s) ou association(s) à avertir lorsqu'un accident se produit:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00	Aucune disposition	4 160	74,5
01	Le comité paritaire	307	5,5
02	Le comité syndical	3	--
03	Le syndicat ou le délégué syndical	44	0,8
04	L'employeur ou son représentant	908	16,3
05	Le représentant à la prévention	13	0,2
06	Un membre syndical du comité paritaire	25	0,4
07	Le préposé aux premiers soins	124	2,2
09	Autre disposition	25	0,4

4.18 Personnes à avertir selon la gravité

La variable 4.18 identifie les personnes à avertir en cas d'accident ou d'incident, selon le degré de gravité, dans l'esprit de l'article 62 de la LSST.

La lecture des conventions a montré qu'un nombre très limité retient effectivement les distinctions précises de l'article 62 de la LSST. Lorsque la disposition est conforme aux dispositions de la loi, le code 1 s'applique. Dans les autres cas, il est question de distinctions selon la gravité, mais la typologie retenue est différente. Les termes suivants se retrouvent: "accident grave ou non"; "la gravité importe peu"; "accident même mineur"; "avec ou sans perte de temps".

Variable 4.18

Disposition(s) faisant une distinction quant aux personnes à avertir selon la gravité de l'accident ou de l'incident (dans l'esprit de l'article 62 de la LSST.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00	Aucune disposition	5 016	95,2
01	A l'inspecteur chef régional	10	0,2
02	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	1	--
03	Au syndical local ou à la centrale syndicale	4	0,1
04	A l'employeur ou son représentant	5	0,1
05	Au comité paritaire	10	0,2
06	Au représentant à la prévention	---	---
07	Au préposé aux premiers soins	6	0,1
09	Autre disposition	232	4,2

4.19 Rapports d'inspection sur demande

La variable 4.19 identifie les destinataires des rapports d'inspection sur demande.

Il peut s'agir d'une inspection, d'une enquête ou d'un échantillonnage sur les lieux de travail, les activités doivent s'effectuer à la demande expresse d'un participant ou lors de circonstances précises.

Les remarques effectuées à la variable 4.7 sur le représentant à la prévention s'appliquent ici.

Variable 4.19

Les rapports d'inspection sur demande sont transmis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00	Aucune disposition	5 529	99,0
01	Au comité paritaire de santé et sécurité au travail	21	0,4
02	Au comité syndical de santé et de sécurité au travail	2	—
03	Au syndicat	5	0,1
04	A l'employeur	4	0,1
05	Au membre syndical du comité paritaire	—	—
06	1 + 2	—	—
07	1 + 3	2	—
13	3 + 4	15	0,3
19	1 + 3 + 4	2	—
99	Autre disposition	4	0,1

5.1 La formation

La section 5 vise à regrouper les dispositions des conventions collectives qui font mention d'activités de formation.

La formation en santé et sécurité du travail comprend un ensemble de procédés et de méthodes visant à rendre chacun des participants apte à jouer efficacement son rôle et à assumer ses responsabilités en matière de santé au travail.

Plus spécifiquement, la formation visant la prévention des accidents est celle qui prime ici. En effet, nous retenons la formation "préventive" de préférence à la formation dite de "réparation" qui se rattache, elle, à des cours pour dispenser les premiers soins ou autres cours de même nature.

Cette section cherche donc à savoir à qui s'adresse la formation (5.2, 5.3, 5.4), par qui elle est dispensée (5.6, 5.7), et si elle est coordonnée à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise (5.5).

A la variable 5.1, l'utilisation du code 8 peut se référer à deux types de dispositions. D'une part, les dispositions où il est seulement précisé qu'il y a formation, sans que l'on sache à qui elle s'adresse, par qui elle est donnée ou s'il y a rémunération. D'autre part, il peut aussi être clairement précisé que c'est le comité paritaire qui doit "établir" ou "préparer" des programmes de formation. Cette dernière catégorie de dispositions rend l'utilisation du code 8 moins conforme à celle qui en est faite pour la première catégorie, mais il serait dans ce cas incohérent de présumer à qui s'adressera cette formation, ou de déduire que ce sera le comité paritaire qui "dispensera" la formation, alors que son rôle se limite peut-être à convenir du contenu ou plus simplement à approuver celui-ci.

Variable 5.1

La convention contient au moins une disposition sur la formation

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0	Aucune disposition	5 008	83,7
1	Oui	353	6,3
2	La loi 17 s'applique intégralement	--	--
3	La loi 17 s'applique avec modification(s)	4	0,1
8	Aucune précision	219	3,9
9	Autre disposition	--	--

5.2 Contenu de la formation

La variable 5.2 détermine le contenu de la formation aux travailleurs.

Le code 01 concerne la formation visant à faire connaître aux travailleurs les risques inhérents au travail et les manières de les éliminer. Sont aussi incluses, sous ce code, les dispositions qui traitent de "formation en prévention des accidents".

De son côté, le code 02 exclut les règlements qui sont purement internes à l'établissement et, de ce fait, d'application très restreinte.

Le code 03 vise spécifiquement la formation dispensée au nouveau travailleur exécutant une nouvelle tâche.

Le code 98 s'applique dans le cas d'absence de précision quant au contenu de la formation, pour laquelle il est tout de même précisé qu'elle s'adresse aux travailleurs.

Le code 99 regroupe les cas qui traitent d'autres types de formation que ceux déjà énumérés, par exemple, une formation relative aux méthodes d'utilisation des instruments de mesure.

Variable 5.2

La formation au travailleur vise:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00	Aucune disposition	5 333	95,5
01	A faire connaître les risques inhérents au travail et la manière de les éliminer	38	0,7

Variable 5.2 (suite)

La formation au travailleur vise:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
02	A lui faire connaître ses droits et obligations en vertu des lois et règlements	6	0,1
03	A donner une formation adéquate au nouveau travailleur et au travailleur exécutant une nouvelle tâche	96	1,7
05	1 + 3	5	0,1
06	2 + 3	2	--
07	1 + 2 + 3	1	--
98	Aucune précision quant au contenu de la formation	98	1,8
99	Autre disposition	5	0,1

5.3 Formation en S.S.T.

La variable 5.3 décrit le contenu de la formation pour les personnes responsables de la santé et de la sécurité du travail.

Ces personnes peuvent être:

1- les membres du comité paritaire (membres patronaux et syndicaux);

2- les personnes dont la responsabilité principale est la santé et la sécurité du travail;

3- les délégués, les représentants syndicaux ou les représentants à la prévention qui interviennent au moment de l'exercice du droit de refus, ou encore;

4- les représentants patronaux de niveaux hiérarchiques inférieurs et intermédiaires (chef de groupe, contremaître, surintendant).

Le code 01 s'applique aux dispositions qui traitent d'une formation en "prévention des accidents", sans plus de détail sur le contenu de celle-ci.

Le code 02 inclut les droits et obligations sur lesquels les parties ont pu s'entendre au niveau de l'établissement, ou encore les droits et obligations qui découlent des lois et des règlements d'ordre public.

Le code 99 regroupe les divers types d'imprécision, soit sur le contenu de la formation, soit sur l'identité des personnes auxquelles cette formation s'adresse.

Variable 5.3

La formation s'adressant aux personnes exerçant une tâche spécifique en santé et sécurité au travail, y compris les membres du comité paritaire, porte sur:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00-	Aucune disposition	5426	97,2
01-	L'identification des risques et les solutions à apporter pour les éviter	41	0,7
02-	Les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur	----	----
03-	Les méthodes d'inspection préventive ou d'utilisation des instruments de mesure	14	0,3
98-	Aucune précision quant au contenu de la formation	102	1,8
99-	Autre disposition	1	----

5.4 Formation du personnel-cadre

La variable 5.4 décrit le contenu de la formation dispensée au personnel cadre. Ce dernier ne doit exercer aucune tâche spécifique en santé et sécurité du travail.

L'interprétation à donner aux codes de cette variable est la même que celle de la variable précédente.

Variable 5.4

La formation s'adressant au personnel-cadre visé:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00-	Aucune disposition	5573	99,8
01-	L'identification des risques et les solutions à apporter pour les éviter	5	0,1
02-	Les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur	1	---
98-	Aucune précision quant au contenu de la formation	5	0,1

5.5 Lieu de la formation

La variable 5.5 précise le lieu où est dispensée la formation. Elle identifie le lieu de tous les types de formation énumérés aux variables précédentes (5.2 à 5.4), sans aucune distinction. De fait, cette variable est codifiée de façon tout à fait indépendante de l'identité de la personne touchée.

Variable 5.5

La formation sera constituée de:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5571	99,8
1-	Cours ou session à l'extérieur de l'entreprise	8	0,1
2-	Cours ou session à l'intérieur de l'entreprise	3	0,1
3-	1 + 2	1	---
9-	Autre disposition	1	---

5.6 Responsables de la formation aux travailleurs

La variable 5.6 détermine par qui sera dispensée la formation aux travailleurs. Les dispositions qui indiquent par qui doit être accepté ou approuvé le contenu de la formation sont également considérées.

Le code 4 peut se référer aux intervenants tels la CSST, les associations sectorielles, les DSC, les CLSC ou autres spécialistes.

Variable 5.6

La formation est donnée aux travailleurs par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5451	97,6
1-	L'entreprise	85	1,5
2-	Le syndicat	5	0,1
3-	Le comité paritaire	26	0,5
4-	Un spécialiste extérieur (v.g. association sectorielle...)	4	0,1
5-	L'entreprise en consultation avec le syndicat ou le comité paritaire	12	0,2
9-	Autre disposition	1	---

5.7 Responsables de la formation du personnel spécialisé

La variable 5.7 identifie par qui est dispensée la formation du personnel spécialiste en santé et sécurité du travail.

Les remarques faites à la variable précédente s'appliquent ici. De plus, le code 9 peut ici se référer à la "centrale syndicale" à laquelle appartient le syndicat.

Variable 5.7

La formation est donnée au personnel exercant une tâche spécifique en santé et sécurité au travail par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5502	98,5
1-	L'entreprise	18	0,3
2-	Le syndicat	10	0,2
3-	Le comité paritaire	4	0,1
4-	Un spécialiste extérieur (v.g. association sectorielle...)	37	0,7
5-	L'entreprise en consultation avec le syndicat ou le comité paritaire	10	0,2
9-	Autre disposition	3	0,1

5.8 Rémunération lors de la formation

La variable 5.8 précise les modalités de rémunération du travailleur lors de période de formation.

Cette variable s'interprète selon la nature du vocabulaire utilisé dans la convention. Les mêmes remarques s'appliqueront aux variables 5.9, 6.7, 9.3, 11.4 et 11.12.

La disposition doit, dans sa formulation, utiliser les termes expressions qui sont généralement admis par la jurisprudence comme signifiant qu'il y a rémunération. Les quatre catégories d'expressions les plus fréquemment rencontrées sont:

1. Première catégorie: "salarié réputé être au travail", durant l'absence.
   Lorsque cette expression est employée sans qu'aucune indication ne restreigne son application aux seules absences prévues durant les heures de travail, une interprétation large s'applique, c'est-à-dire rémunération durant et en dehors des heures de travail.

2. Deuxième catégorie: "absence avec traitement", "absence sans perte de rémunération", "sans perte de salaire", "sans perte de salaire régulier" ou encore, "sur le temps de la compagnie".
   Lorsque ces expressions sont employées sans qu'aucune indication ne restreigne leur application aux seules absences prévues durant les heures de travail, une interprétation restrictive est de mise, c'est-à-dire rémunération durant les heures de travail seulement.

3. Troisième catégorie: absence "durant les heures de travail".
   Lorsque cette expression est utilisée, la codification est à l'effet qu'il y a rémunération durant les absences comprises à l'intérieur des heures de travail.

4. Quatrième catégorie: une activité qui se "déroule aux frais de l'employeur", ou l'expression "payer les dépenses" des travailleurs. Lorsque ces expressions sont utilisées, on suppose qu'il n'y aura pas rémunération. De fait, les termes "frais" et "dépenses" font plutôt référence, par exemple, au transport s'il y a déplacement, au coût des repas, à la location d'un local ou encore au coût du matériel didactique.

Enfin, le code 9 de la variable 5.8 se réfère aux dispositions qui prévoient, par exemple, que l'employeur verse annuellement un certain montant d'argent dans le but de financer des activités de formation; une disposition de cette nature ne précise pas clairement qu'il y a rémunération, mais on ne peut affirmer catégoriquement qu'il n'y en a aucune.

Variable 5.8

Les travailleurs sont rémunérés durant les périodes de formation:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5499	98,5
1-	Oui, au complet	72	1,3
2-	Oui, en partie	1	---
3-	Aucune rémunération	6	0,1
9-	Autre disposition	6	0,1

5.9 Rémunération du personnel spécialisé

La variable 5.9 précise les modalités de rémunération des personnes spécialisées en santé et en sécurité du travail.

Le code 9 se réfère à une disposition qui prévoit la création d'un fonds destiné au financement de cours sur la santé et la sécurité du travail.

Variable 5.9

Les personnes exercant une tâche spécifique en santé sécurité au travail sont rémunérées durant la formation:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5475	98,0
1-	Oui, au complet	75	1,3
2-	Oui, en partie	1	—
3-	Aucune rémunération	30	0,5
9-	Autre disposition	3	0,1

6.1 Inspection

La section 6 permet de décrire les clauses sur les activités d'inspection et d'enquête en santé et en sécurité du travail.

De manière générale, l'inspection vise à assurer l'application des lois et règlements et aussi à déceler les situations qui peuvent être sources de danger.

L'enquête, pour sa part, sera généralement requise par suite d'un accident du travail (ayant entraîné ou non des blessures) dans le but d'en déterminer les causes, d'évaluer les conséquences et aussi de proposer, de suggérer ou d'imposer de nouvelles méthodes de travail ou des correctifs à l'équipement afin de rendre ceux-ci plus sécuritaires.

Cette section a pour objet de déceler les inspections purement préventives ainsi que leur périodicité (6.2 et 6.3), les inspections ou enquêtes sur demande (6.4) et les enquêtes suite à des accidents ayant entraîné des blessures ou non (6.5 et 6.6).

De plus, les variables 6.7 à 6.11 s'intéressent à la rémunération du travailleur ou délégué qui participe à une enquête ou inspection, au participant qui accompagne l'inspecteur gouvernemental, à l'application des recommandations émises suite à ces activités, à la disponibilité des équipements de mesure et finalement à la rémunération du(des) travailleur(s) lorsque la fermeture totale ou partielle d'un lieu de travail est décrétée.

Variable 6.1

La convention contient au moins une disposition sur l'inspection:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4277	76,6
1-	Oui	1296	23,2

Variable 6.1 (suite)

La convention contient au moins une disposition sur l'inspection:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
2-	La LSST s'applique intégralement	----	----
3-	La LSST s'applique avec modifications	11	0,2
9-	Autre disposition	----	----

6.2 Responsables des inspections préventives

La variable 6.2 identifie les responsables des inspections préventives.

L'expression "inspection préventive" ne se retrouve pas automatiquement dans toutes les conventions. La plupart du temps, il est question d'"inspection", de "visite des lieux", de "vérification" ou encore d'"échantillonnage". Un des principaux indices pour déterminer qu'il s'agit bien d'inspection préventive est son caractère cyclique, bien qu'il ne s'agisse pas là d'un critère absolu.

Lorsque plus d'un type d'inspection préventive apparaissent le type d'inspection qui s'applique à l'ensemble de l'établissement est retenu par opposition à une inspection relative à un poste de travail ou à un département.

Lorsque deux inspections d'égale envergure peuvent avoir lieu et que celles-ci sont effectuées par des participants différents l'ordre de priorité est le suivant:

1- le comité paritaire;
2- le syndicat ou un de ses représentants;
3- un représentant des parties patronale et syndicale;
4- un intervenant patronal.

Le code 1 comprend également une délégation du comité paritaire.

Le code 9 peut s'apparenter à trois situations:

1- il y a manque de précision à un point tel qu'il n'est pas certain qu'il s'agisse d'inspection préventive;
2- il est clairement question d'inspection préventive, mais celle-ci est effectuée par un participant n'apparaissant pas aux codes prévus;
3- l'inspection est effectuée par un participant dont le seul rôle est d'"accompagner", sans qu'il soit précisé qui l'effectue.

Variable 6.2

Les activités d'inspection préventive (avec ou sans échantillonnage) sont effectuées par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0	Aucune disposition	4748	85,0
1-	Le comité paritaire	604	10,8
2-	L'employeur et le représentant à la prévention	12	0,2
3-	Le syndicat (ou représentant syndical ou des employés)	8	0,1
4-	L'employeur	45	0,8
5-	L'employeur et un représentant des travailleurs ou du syndicat ou du comité paritaire	40	0,7
6-	L'employeur et un représentant du comité syndical	4	0,1
7-	Le représentant à la prévention	22	0,4
8-	Un membre syndical du comité paritaire	10	0,2
9-	Autre disposition	91	1,6

6.3 Périodicité de l'inspection préventive

La variable 6.3 décrit la périodicité de l'inspection préventive.

Variable 6.3

La périodicité de l'inspection préventive.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5000	89,5
1-	2 fois par mois	19	0,3
2-	1 fois par mois	297	5,3
3-	1 fois par 2 mois	16	0,3
4-	Varie selon des départements ou les postes de travail	1	---
5-	On mentionne seulement qu'elle est périodique	213	3,8
9-	Autre disposition	38	0,7

6.4 Responsables des inspections sur demande

La variable 6.4 identifie les responsables des inspections ou enquêtes effectuées expressément à la demande d'un participant.

Toute inspection ou enquête faite en vertu de l'exercice du droit de refus n'est pas considérée sous cette variable. Ce type d'intervention est jugé trop spécifique.

Les remarques faites à la variable 6.2 quant aux codes s'appliquent également à 6.4.

Le code 9 peut également se référer à un "spécialiste" ou "expert".

Variable 6.4

Les inspections sur demande sont effectuées par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5297	94,9
1-	Le comité paritaire	143	2,6
2-	L'employeur et le représentant à la prévention	----	----
3-	Le syndicat (au représentant syndical ou des employés)	20	0,4
4-	L'employeur	27	0,5
5-	L'employeur et un représentant des travailleurs ou du syndicat	20	0,4
6-	L'employeur et un représentant du comité syndical	1	----
7-	Le représentant à la prévention	7	0,1
8-	Un membre syndical du comité paritaire	23	0,4
9-	Autre disposition	46	0,8

6.5 Responsables des enquêtes-accident

La variable 6.5 identifie les responsables des enquêtes après accidents avec blessures.

Les activités reliées à l'enquête après accident sont diverses mais impliquent, habituellement, l'examen détaillé des lieux du travail, la description de l'état de ces lieux après l'accident et la manière dont celui-ci s'est produit, la recherche des causes possibles de l'accident auprès des personnes qui en ont été témoins ou victimes, et enfin la rédaction de recommandations ou de directives visant à éviter la répétition de tels accidents.

Une distinction s'impose ici, en regard de la variable 6.6:

- les variables 6.5 et 6.6 sont codifiées lorsque les expressions (ou similaires) sont utilisées:
  - "enquête suite à un accident ayant entraîné des blessures ou non"
  - "accident compensable ou non"
  - "accident et incident"
  - tous les cas où une distinction quant à la gravité de l'accident apparaît.
- s'il n'est fait aucune mention à la gravité, ou s'il et simplement question "d'enquête suite à un accident", la variable 6.6 est ignorée et seulement la variable 6.5 est codifiée.

L'interprétation des codes est la même que celle qui s'applique aux variables précédentes.

Variable 6.5

L'enquête suite à un accident ayant entraîné des blessures est effectuée par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4870	87,2
1-	Le comité paritaire	538	9,6
2-	L'employeur et le représentant à la prévention	3	0,1
3-	Le syndicat (au représentant syndical ou des employés)	11	0,2
4-	L'employeur	11	0,2
5-	L'employeur et un représentant des travailleurs ou du syndicat	29	0,5
6-	L'employeur et un représentant du comité syndical	7	0,1
7-	Le représentant à la prévention	16	0,3
8-	Un membre syndical du comité paritaire	21	0,4
9-	Autre disposition	78	1,4

6.6 Responsables des enquêtes-accident sans blessure

La variable 6.6 identifie les responsables des enquêtes d'accidents sans blessure. Cette variable complète la précédente. Les critères utilisés y ont été expliqués et la signification des codes a été fournie à 6.2.

Variable 6.6

L'enquête suite à un accident sans blessure est effectuée par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5340	95,6
1-	Le comité paritaire	175	3,1
2-	L'employeur et le représentant à la prévention	1	----
3-	Le syndicat (au représentant syndical ou des employés)	5	0,1
4-	L'employeur	4	0,1
5-	L'employeur et un représentant des travailleurs ou du syndicat	12	0,2
6-	L'employeur et un représentant du comité syndical	3	0,1
7-	Le représentant à la prévention	22	0,4
8-	Un membre syndical du comité paritaire	13	0,2
9-	Autre disposition	9	0,2

6.7 Rémunération lors de l'inspection

La variable 6.7 décrit les modalités de rémunération du travailleur lors d'une enquête ou d'une inspection. Il s'agit de la rémunération accordée à l'occasion de l'une ou l'autre des activités d'inspection ou d'enquête décrites aux variables 6.2 à 6.6 et 6.8.

Les règles d'interprétation présentées à la variable 5.8 s'appliquent ici.

Le code 9 concerne les cas où la rémunération varie en fonction de la nature de l'activité; par exemple, si le code 2 s'appliquait à une inspection et le code 1 à une enquête suite à un accident, le code 9 serait utilisé. Le code 9 s'applique également aux cas où il existe un mode de rémunération spécifique, non conforme aux codes disponibles; par exemple, le salarié concerné reçoit 0,20 $ de l'heure de plus pour effectuer une inspection.

Variable 6.7

Le travailleur est rémunéré lorsqu'il effectue des inspections:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5158	92,4
1-	En tout temps	83	1,5
2-	En tout temps si c'est durant les heures de travail	317	5,7
3-	En tout temps si c'est durant les heures de travail; après cela il y a un maximum d'heures rémunérées	9	0,2
4-	Si c'est durant les heures de travail et jusqu'à un maximum d'heures rémunérées	12	0,2
9-	Autre disposition	5	0,1

6.8 Personnes accompagnant les inspecteurs

La variable 6.8 identifie les personnes qui accompagnent l'inspecteur gouvernemental lorsqu'il effectue des enquêtes ou inspections.

Cette variable englobe tous les types d'enquête ou inspection pour laquelle il y a accompagnement. Elle peut même inclure l'inspection effectuée suite à l'exercice du droit de refus.

Variable 6.8

Lors des inspections ou des enquêtes, les inspecteurs gouvernementaux sont accompagnés:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5199	93,1
01-	Par les représentants du comité paritaire	81	1,5
02-	Par les représentants du syndicat	116	2,1
03-	Par les représentants de l'entreprise	1	---
04-	Par les représentants à la prévention	34	0,6
05-	Par les membres syndicaux du comité paritaire ou par les représentants du comité syndical	102	1,8
08-	1 + 4	2	---
10-	2 + 3	17	0,3
12-	2 + 5	5	0,1
13-	3 + 4	7	0,1
14-	3 + 5	15	0,3
15-	4 + 5	1	---
25-	3 + 4 + 5	1	---
99-	Autre disposition	3	0,1

6.9 Application des recommandations

La variable 6.9 précise la procédure utilisée pour l'application des recommandations faites après inspections ou enquêtes.

Si la plupart des codes laissent supposer que ces recommandations sont adressées uniquement à l'employeur, il est d'usage d'y inclure également celles qui s'adressent au comité paritaire.

Les recommandations faites après une inspection rattachée au droit de refus sont retenues. Cependant, celles qui sont émises par un inspecteur gouvernemental (peu importe la circonstance) ne le sont pas. Cette variable s'intéresse surtout aux recommandations émanant de participants reliés directement à l'entreprise ou l'établissement et non au gouvernement. En effet, toute inspection ou enquête gouvernementale implique automatiquement des recommandations.

Le terme "délai", rattaché à certains codes n'implique pas obligatoirement qu'un nombre de jours soit précisé; il peut simplement être question de correction ou réponse à l'intérieur d'un "bref délai", d'un "délai mutuellement convenu" ou encore d'une "période prescrite".

Le code 9 est utilisé lorsqu'il est précisé qu'il y a recommandation, mais que la réponse est vague et imprécise; aussi, il peut se référer au fait qu'il y a correction, mais qu'aucun délai n'y est associé.

Variable 6.9

Procédure visant à assurer l'application des recommandations faites après inspections (autres que celles des inspections de la CSST)

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5516	98,8
1-	Délais pour corriger les situations dangereuses	39	0,7

Variable 6.9 (suite)

Procédure visant à assurer l'application des recommandations faites après inspections (autres que celles des inspections de la CSST)

CODE	SIGNIFICATION	N	%
2-	Délais pour réponse écrite de l'employeur	2	----
3-	Délais pour réponse de l'employeur (sans mention orale ou écrite)	5	0,1
5-	Réponse écrite de l'employeur	1	----
6-	Réponse de l'employeur (ex: la cie avisera)	4	0,1
9-	Autre disposition	17	0,3

6.10 Équipements d'inspection

La variable 6.10 identifie les clauses prévoyant que l'employeur doit assurer la disponibilité des équipements et appareils de mesure nécessaires à l'inspection ou à l'enquête.

La disposition doit être claire à l'effet que l'employeur fournisse tel appareil; il n'est pas suffisant que la clause précise qu'un participant peut se servir d'instruments de mesure au moment de ces activités d'inspection ou d'enquête.

Variable 6.10

L'employeur doit assurer la disponibilité des équipements nécessaires à l'inspection:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5539	99,2
1-	Oui	45	0,8
9-	Autre disposition	----	----

6.11 Rémunération lors d'une fermeture

La variable 6.11 précise les modalités de rémunération et les conditions de conservation des avantages sociaux lors d'une fermeture totale ou partielle d'un lieu de travail survenant après une inspection.

Cette variable se réfère aux articles 186 et 187 de la LSST, qui prévoient une telle assurance lorsque la fermeture est décrétée par un inspecteur désigné par la CSST (code 1).

Le code 3 s'applique à une fermeture décrétée par le syndicat, par un D.S.C. ou un autre intervenant.

Le code 9 s'applique également lorsqu'il existe une limite quant au nombre d'heures rémunérées suite à un arrêt du travail. Il peut se référer à l'application simultanée de codes présents.

Variable 6.11

Les travailleurs sont rémunérés et conservent les avantages de la convention collective en cas de fermeture totale ou partielle d'un lieu de travail:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5553	99,4
1-	Oui, lorsque la fermeture est décrétée par un inspecteur de la CSST	21	0,4
2-	Oui, lorsque la fermeture est décrétée par le comité paritaire ou le représentnat à la prévention	2	----
3-	Oui, lorsque la fermeture est décrétée par un autre intervenant	2	----
9-	Autre disposition	6	0,1

7.1 Le droit de refus

La section 7 permet de compiler les dispositions qui prévoient le droit de refuser d'exécuter un travail pour des raisons de sécurité et de santé.

Le "droit de refus", tel qu'il est généralement identifié, constitue une forme d'action préventive qui peut être mise en application chaque fois qu'un travailleur estime que l'accomplissement d'un travail donné entraînera inévitablement des risques sérieux pour sa santé ou sa sécurité.

Cette section s'attarde à relever les caractéristiques suivantes:

- la(les) personne(s) qui exerce(nt) le droit de refus (7.2);
- la(les) circonstance(s) dans laquelle(lesquelles) ce droit peut être exercé (7.3);
- le nombre total et l'identification de la dernière étape de la procédure visant à régler le litige (7.4, 7.5);
- la circonstance donnant ouverture à l'imposition d'une mesure disciplinaire (7.6);
- la possibilité de réaffectation et le maintien ou non du salaire du travailleur concerné durant l'exercice de ce droit (7.7, 7.8, 7.9);
- la possibilité de réaffectation et le maintien ou non du salaire du(des) travailleur(s) affecté(s) par l'exercice de ce droit (7.10, 7.11, 7.12);
- la circonstance d'une éventuelle poursuite du travail en dépit de l'exercice du droit (7.13).

Le contenu des conventions collectives sous cet aspect précis du droit de refus présente de multiples variantes par rapport à l'ensemble des douze variables précédemment identifiées. Cependant, n'ont été retenues que les dispositions qui donnent la possibilité au salarié qui exerce ce droit ou à celui au bénéfice de qui il est exercé, de pouvoir se retirer du travail.

A la variable 7.1, le code 4 est associé à la possibilité pour le travailleur ou la travailleuse, de quitter le travail dans des circonstances spécifiques identifiées dans la convention.

Lorsqu'une disposition s'apparentant au droit de refus ne permet pas de porter une interprétation en ce sens, le code 9 peut s'appliquer ou alors la disposition n'est pas retenue.

Le code 9 regroupe trois catégories (par ordre d'importance):

1- les dispositions qui n'apportent aucune précision sur le fait que le salarié exerçant ce droit ou celui qui en bénéficie peut effectivement se retirer du travail;
   - par exemple, la direction sera avisée ou informée de la situation;
   - il y a consultation à l'effet de corriger la situation, par exemple au sein du comité paritaire ou par le fait de présenter un grief.

2- les dispositions indiquant que tout arrêt effectif du travail doit d'abord être approuvé par un ou des intervenants: il peut s'agir de l'employeur, seul ou avec le syndicat ou les membres syndicaux du comité paritaire;

3- les dispositions contradictoires, par exemple, celles qui permettent au salarié de se retirer du travail dès qu'il avise de la situation, alors que la procédure de règlement accorde cette prérogative à un autre intervenant.

Variable 7.1

La convention contient au moins une disposition sur le droit de refuser un travail dangereux.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	3686	66,0
1-	Oui	1626	29,1

Variable 7.1 (suite)

La convention contient au moins une disposition sur le droit de refuser un travail dangereux.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
2-	La LSST s'applique intégralement	20	0,4
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	129	2,3
4-	On prévoit un droit de refus pour une ou des condition(s) spécifique(s) de travail (ex: température)	40	0,7
9-	Autre disposition	83	1,5

7.2 Les personnes pouvant l'exercer ou le faire exercer

La variable 7.2 identifie la(les) personne(s) habilitée(s) à exercer ou à faire exercer le droit de refus.

Ces personnes sont donc celles qui déclenchent le processus, par exemple en avisant le contremaître de la section concernée. Habituellement, c'est le salarié lui-même qui agit.

De plus, d'autres intervenants peuvent faire en sorte que le droit de refus s'exerce au nom du ou des salariés(es) qui effectuent un travail donné.

Le code 99 s'applique lorsque le comité syndical de santé et de sécurité est identifié comme pouvant réclamer le droit de refus, peu importe que celui-ci soit seul ou non à pouvoir agir ainsi. Quant au représentant à la prévention, il sera aussi retenu sous ce code lorsqu'il est le seul à pouvoir réclamer ce droit. Lorsqu'il est identifié, en compagnie d'un autre participant qui correspond à l'un ou l'autre des cinq codes présents, il sera assimilé au code 2.

Variable 7.2

Personnes habilitées à l'exercer ou le faire exercer

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4072	72,4
01-	Le comité paritaire	28	0,5
02-	Le syndicat ou délégué syndical	3	0,1
03-	Le travailleur individuellement	1324	23,7
04-	Un travailleur ou un groupe de travailleurs	65	1,2
05-	Membre syndical du comité paritaire	1	----
07-	1 + 3	15	0,3

Variable 7.2 (suite)

Personnes habilitées à l'exercer ou le faire exercer

CODE	SIGNIFICATION	N	%
08-	1 + 4	1	----
10-	2 + 3	91	1,6
11-	2 + 4	2	----
15-	4 + 5	1	----
16-	1 + 2 + 3	7	0,1
17-	1 + 2 + 4	1	----
99-	Autre disposition	3	0,1

7.3 Les circonstances du droit de refus

La variable 7.3 identifie les circonstances permettant l'exercice du droit de refus.

Les circonstances recherchées font référence à une ou des conditions de travail qui en elles-mêmes justifient le refus aux yeux de la personne qui l'exerce.

Un certain nombre de règles de codification s'appliquent:

1- cette variable vise à identifier TOUTES les circonstances prévues à la convention dans lesquelles le droit de refus peut être exercé;
2- comme il s'agit d'un cumul de circonstances, il faut savoir que toutes les autres informations fournies par la section 7 peuvent ne pas s'appliquer indistinctement à l'ensemble des circontances identifiées. De fait, il arrive parfois qu'une même convention collective identifie deux types de circontances et une seule procédure pour en arriver à un règlement. Cette procédure s'applique à une circonstance et non à l'autre.

Le code 01, est utilisé lorsque le refus repose uniquement sur le jugement du travailleur. Les dispositions qui traitent de refus pour "travail dangereux" ou "non sécuritaire" recoivent également le code 01.

Le code 03 est plus restrictif.

Quant au code 04, il peut se référer à un danger "imminent".

Enfin, le code 99 couvre les cas où deux circonstances sont réunies:

1- il y a présence simultanée d'un ou de plusieurs des quatre codes reliés aux circonstances (1 à 4);
2- et en plus, il y a une circonstance spécifique de refus (voir code 04, variable 7.1).

Variable 7.3

Les circonstances en permettant l'exercice sont:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00-	Aucune disposition	4050	72,5
01-	Lorsque le travailleur a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.	621	11,1
02-	Lorsque les lois et règlements ne sont pas respectés ou lorsque l'équipement est défectueux (ou non sécuritaire)	380	6,8
03-	Lorsque les conditions sont autres que celles existant normalement pour le travail	195	3,5
04-	Lorsqu'il y a un danger immédiat	76	1,4
05-	1 + 2	130	2,3
06-	1 + 3	2	----
07-	1 + 4	3	0,1
08-	2 + 3	33	0,6
09-	2 + 4	2	----
10-	3 + 4	6	0,1
11-	1 + 2 + 3	----	----
12-	1 + 2 + 4	2	----
13-	1 + 3 + 4	2	----
99-	Autre disposition	82	1,5

7.4 Le nombre d'étapes

La variable 7.4 vise à compiler le nombre d'étapes de la procédure que comporte l'exercice du droit de refus.

Cette variable s'interprète dans le sens d'une procédure menant à un règlement et non uniquement dans le sens d'une procédure en cas de mésentente.

Le calcul des étapes se fait en cumulant tous les intervenants (internes et externes à l'entreprise) identifiés dans la convention comme pouvant participer au règlement de l'exercice de ce droit. Le fait pour le travailleur, au début de l'exercice de ce droit, d'avertir le contremaître ou le surveillant constitue une première étape. Ce dernier peut parfois rendre une première décision, mais son rôle peut également se limiter à transmettre cet état de fait à un autre intervenant.

Lorsque le cas est soumis à l'inspecteur de la CSST, et que la convention précise également qu'il peut y avoir appel de la décision de celui-ci aux instances supérieures de la CSST, il est d'usage de ne comptabiliser qu'une seule étape.

Le code 9 regroupe les cas où le nombre d'étapes varie en fonction de la procédure utilisée, lorsque la convention prévoit une alternative.

Variable 7.4

Étapes de la procédure sur l'exercice du droit de refus:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4439	79,5
1-	En une étape	556	10,0
2-	En deux étapes	190	3,4
3-	En trois étapes	344	6,2

Variable 7.4 (suite)

Étapes de la procédure sur l'exercice du droit de refus:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
4-	En quatre étapes	44	0,8
5-	En plus de quatre étapes	2	---
9-	Autre disposition	9	0,2

7.5 Dernier intervenant à rendre une décision

La variable 7.5 identifie le dernier intervenant (organisme ou personne) apte à rendre une décision par suite de l'exercice du droit de refus.

Le code 5 est retenu lorsque c'est l'employeur ou le syndicat ou un autre intervenant qui rend la décision finale.

Le code 6 s'applique au salarié et à son syndicat.

Le code 9 et utilisé pour désigner une combinaison de codes différente de celle prévue au code 4.

Variable 7.5

Cette procédure aboutit en dernière étape:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4787	85,7
1-	A la formulation d'un grief	84	1,5
2-	A l'intervention gouvernementale (v.g. service d'inspection)	338	6,1
3-	Au comité paritaire	101	1,8
4-	1 ou 2	19	0,3
5-	Un autre intervenant a le pouvoir de rendre une décision finale	190	3,4
6-	D'autres intervenants ont le pouvoir de rendre une décision finale	40	0,7
9-	Autre disposition	25	0,4

7.6 Mesure disciplinaire

La variable 7.6 concerne l'éventualité de mesures disciplinaires au moment de l'exercice du droit de refus.

Dans les conventions collectives, l'expression "mesure disciplinaire" est souvent remplacée par le terme "pénalité".

Le code 3 est retenu si la disposition traite de la possibilité d'une mesure disciplinaire si le travailleur n'a pas exercé son droit pour des raisons "justifiées" ou "raisonnables".

Le code 5 peut aussi se référer à l'exercice du droit de refus de façon "anormale" ou "exagérée".

Quant au code 9, il concerne, dans une très large proportion, la présence simultanée de deux codes.

Variable 7.6

Une mesure disciplinaire contre un travailleur ayant exercé un droit de refus:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4995	89,5
1-	Ne peut être prise en quelque circonstance que ce soit	191	3,4
2-	Est possible si l'arrêt de travail n'est pas approuvé par le comité paritaire	4	0,1
3-	Est possible si le travailleur n'a pas exercé son droit pour des raisons valables	122	2,2

Variable 7.6 (suite)

Une mesure disciplinaire contre un travailleur ayant exercé un droit de refus:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
4-	Est possible si le travailleur n'a pas exercé son droit de bonne foi	47	0,8
5-	Est possible si le travailleur a exercé son droit de façon abusive	164	2,9
9-	Autre disposition	61	1,1

7.7 Réaffectation

La variable 7.7 décrit la façon dont se fait la réaffectation du salarié lors de l'exercice de son droit de refus.

La réaffectation dont il est ici question est généralement temporaire puisqu'elle intervient entre le moment où le salarié se retire du travail et celui où une décision finale est rendue.

Chacun des quatre premiers codes décrit ce qu'il advient du travailleur lors de la réaffectation. Le code 5 est présent pour tenir compte des clauses qui portent uniquement sur la perte de salaire sans aucune autre indication à l'égard des circonstances de la réaffectation.

Le code 9 se réfère aux cas où le maintien ou non du salaire est conditionnel à la décision d'un arbitre ou d'un autre intervenant.

Variable 7.7

Durant l'arrêt de travail, le travailleur:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4818	86,3
1-	Est réaffecté nécessairement	135	2,4
2-	Peut être affecté	289	5,2
3-	Peut être réaffecté si le travailleur donne son approbation	3	0,1
4-	Ne peut être réaffecté	----	----
5-	Ne subit aucune perte de salaire	332	5,9
9-	Aucune disposition	7	0,1

7.8 Salaire lors d'une non-réaffectation

La variable 7.8 précise les conditions de rémunération du salarié lorsque ce dernier n'est pas réaffecté.

Le code 4 ne peut être utilisé s'il y a absence d'information.

Le code 9 peut se référer à une disposition ambiguë en regard de la rémunération.

Variable 7.8

S'il n'est pas réaffecté, le travailleur:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5386	96,5
1-	Ne subit aucune perte de salaire	166	3,0
2-	Ne subit aucune perte de salaire si l'arrêt est approuvé par le comité paritaire ou par les représentants de l'employeur et des travailleurs conjointement	3	0,1
3-	Ne subit aucune perte de salaire s'il exerce son droit de bonne foi	6	0,1
4-	Le salaire est suspendu	5	0,1
5-	C'est l'arbitre de griefs qui décide si le travailleur a droit à son salaire	16	0,3
9-	Autre disposition	2	----

7.9 Rémunération lors d'une réaffectation

La variable 7.9 décrit les conditions de rémunération du salarié lors d'une réaffectaion.

Le code 3 est utilisé non seulement lorsque le salaire est plus élevé mais aussi lorsqu'il est égal.

Malgré leur similitude, les codes 1 et 5 servent à rendre compte des libellés exacts des dispositions.

Variable 7.9

S'il y a réaffectation, son salaire est:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5296	94,8
1-	Celui de son ancien emploi	27	0,5
2-	Celui du nouveau poste s'il est moindre	----	----
3-	Celui de son nouveau poste s'il est plus élevé	13	0,2
4-	Celui de son nouveau poste quel qu'il soit	2	----
5-	Ne subit aucune perte de salaire	245	4,4
9-	Autre disposition	1	----

7.10 Réaffectation des autres travailleurs

La variable 7.7 décrit la façon dont s'effectue la réaffectation des autres travailleurs lors de l'exercice du droit de refus.

L'interprétation fournie à la variable 7.7 s'applique ici.

Variable 7.10

Durant l'arrêt de travail, les autres travailleurs affectés

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5501	98,5
1-	Sont réaffectés nécessairement	6	0,1
2-	Peuvent être réaffectés	62	1,1
3-	Peuvent être réaffectés si les travailleurs donnent leur approbation	1	----
4-	Ne peuvent être réaffectés	----	----
5-	Ne subissent aucune perte de salaire	14	0,3
9-	Autre disposition	----	----

7.11 Salaire des autres travailleurs lors d'une non-réaffecation

La variable 7.11 précise les conditions de rémunération des autres travailleurs lorsque ces derniers ne sont pas réaffectés.

Les règle présentées à la variable 7.8 s'appliquent ici.

Variable 7.11

S'ils ne sont pas réaffectés, les autres travailleurs:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5529	99,0
1-	Ne subissent aucune perte de salaire	54	1,0
2-	Ne subissent aucune perte de salaire si l'arrêt est approuvé par le comité paritaire ou par les représentants de l'employeur et des travailleurs conjointement	----	----
3-	Ne subissent aucune perte de salaire s'ils exercent leur droit de bonne foi	----	----
4-	Le salaire est suspendu	----	----
5-	C'est l'arbitre de griefs qui décide si les travailleurs ont droit à leur salaire	----	----
9-	Autre disposition	1	----

7.12 Rémunération des autres travailleurs lors d'une réaffectation

La variable 7.12 décrit les conditions de rémunération des autres travailleurs lors d'une réaffectation.

Les précisions fournies à la variable 7.9 s'appliquent ici.

Variable 7.12

S'il y a réaffectation, leur salaire est:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5523	98,9
1-	Celui de leur ancien emploi	2	----
2-	Celui du nouveau poste s'il est moindre	----	----
3-	Celui du nouveau poste s'il est plus élevé	6	0,1
4-	Celui du nouveau poste quelqu'il soit	----	----
5-	Ne subissent aucune perte de salaire	53	0,9
9-	Autre disposition	----	----

7.13 Continuité du travail lors de l'exercice du droit de refus

La variable 7.13 identifie les clauses prévoyant la possibilité pour l'employeur de poursuivre le travail en dépit de l'exercice du droit de refus.

Le code 2 regroupe les situations où la possibilité de poursuivre le travail est conditionnelle au fait, pour l'employeur, d'informer les nouveaux travailleurs que ce travail a déjà fait l'objet d'un refus.

Les codes 4 et 5 imposent en priorité deux autres types de conditions; pour le code 4, il doit y avoir entente. Pour le code 5, il doit y avoir décision finale. La deuxième condition qui accompagne ces codes est secondaire, c'est-à-dire qu'une disposition qui répond tout d'abord à la première condition, et seulement à celle-ci, sera retenue sous cette variable sans distinction.

Le code 9 regroupe les cas où l'employeur fait exécuter le travail à l'extérieur de l'unité de négociation, ou à l'intérieur par du personnel de gérance. Ils regroupent également les cas où les salariés en sont réduits à communiquer les faits relatifs à la sécurité du poste pour empêcher un autre employé d'y travailler. Enfin, ce code se réfère à un manque de précision: par exemple, l'employeur peut faire exécuter le travail qui a déjà fait l'objet d'un refus.

Variable 7.13

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5316	95,2
1-	Oui	10	0,2
2-	Oui, à condition qu'il informe ces autres travailleurs que ce travail a déjà été refusé	27	0,5

Variable 7.13 (suite)

CODE	SIGNIFICATION	N	%
3-	Non, en aucun cas	93	1,7
4-	Oui, après qu'il y a eu entente entre l'employeur et le représentant des travailleurs, et que le nouveau travailleur a été informé à l'effet qu'un droit de refus a été exercé	103	1,8
5-	Oui, après qu'une décision finale a été rendue et que le nouveau travailleur a été informé à l'effet qu'un droit de refus a été exercé.	15	0,3
9-	Autre disposition	20	0,4

7.14 Travail isolé

La variable 7.14 identifie les clauses qui prévoient que, pour des raisons de santé ou de sécurité, un travailleur ne peut exécuter son travail de manière isolée.

Les cas retenus prioritairement sont ceux qui prohibent le travail seul, en tout temps et en tout lieu.

Viennent ensuite les cas où le travail seul, quoiqu'interdit en principe, s'effectue sous la surveillance de responsables, et ce, de façon continue ou intermittente.

Sont aussi retenues au code 1 les dispositions interdisant le travail seul en des circonstances ou moments spécifiques; par exemple, interdiction pour un policier de circuler seul avec un prisonnier ou interdiction de travailler seul la nuit.

Le code 9 regroupe les dispositions qui prévoient que les parties entendent se pencher sur la question du travail isolé, soit pour tenter de le minimiser, soit pour l'enrayer totalement.

Il se réfère également aux dispositions ambigues dans lesquelles il n'est pas possible de déterminer clairement si le travail seul est interdit à cause de la sécurité des travailleurs ou en raison de la sécurité des biens de l'employeur.

Variable 7.14

La convention contient au moins une disposition à l'effet que le travail isolé est interdit.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5106	91,4
1-	Oui	464	8,3
9-	Autre disposition	14	0,3

8.1 Retrait préventif

La section 8 décrit les dispositions concernant le retrait préventif.

L'expression "retrait préventif" peut s'entendre d'un mécanisme de détection précoce de maladies reliées au travail. Ainsi, sur la foi d'un certificat médical établissant un lien entre l'exposition d'un travailleur à un contaminant et un signe évident d'altération à sa santé, il est reconnu par la LSST que celui-ci peut exiger de son employeur un poste de travail qui respecte son intégrité physique.

De plus, la LSST prévoit aussi un mécanisme de retrait préventif spécifique à la travailleuse enceinte et à celle qui allaite. Ainsi, un certificat médical doit démontrer que les conditions de travail de la travailleuse comportent des dangers pour elle à cause de son état de grossesse, pour l'enfant à naître ou pour l'enfant qu'elle allaite.

Cette section s'attarde donc à identifier successivement:
1) les divers types de "retrait préventif";
2) la(les) source(s) de compensation pécuniaire jusqu'à ce qu'il y ait réaffectation (lorsque celle-ci ne s'effectue pas immédiatement après la demande de retrait préventif);
3) la rémunération durant la période de réaffectation;
4) l'origine de l'intervenant qui détermine si le nouveau poste de travail temporaire respecte l'état de santé du travailleur, lorsqu'il y a mésentente à ce sujet;
5) et enfin, le mécanisme qui délivre le certificat médical établissant la nécessité du retrait du poste de travail.

L'usage du code 9 à cette variable signifie que le texte de la convention est trop imprécis pour pouvoir déterminer avec exactitude qu'il y a bien "retrait préventif" (code 1), ou encore que le mécanisme prévu à la convention ne respecte pas les critères exposés à la variable 8.2

Variable 8.1

La convention comporte au moins une disposition sur le retrait préventif.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5018	89,9
1-	Oui	337	6,0
2-	La LSST s'applique intégralement	----	----
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	217	3,9
9-	Autre disposition	12	0,2

8.2 Circonstances du retrait préventif

La variable 8.2 identifie la ou les circonstances qui permettent au travailleur ou à la travailleuse d'exercer un "retrait préventif".

Les trois circonstances associées aux codes 01, 02 et 03 sont celles qui sont prévues à la LSST; le code 01 est la reproduction de l'article 32 de la loi, le code 02, celle de l'article 40 et le code 03 celle de l'article 46.

Les deux critères essentiels pour juger de la présence ou non d'un "retrait préventif" sont les suivants:

1- il doit être évident que le retrait du travail est dû au fait que l'état de santé du travailleur présente des signes d'altération à cause de l'exposition de celui-ci à un contaminant ou, dans le cas de la travailleuse enceinte ou de celle qui allaite, à cause d'une condition de travail;

2- le certificat médical: en effet, le retrait préventif nécessite que le travailleur présente à l'employeur un certificat médical établissant une relation directe entre le contaminant, ou la condition de travail dans le cas de la travailleuse enceinte ou qui allaite, et les problèmes de santé qui ont été soulevés.

Le fait de se retirer du travail doit s'effectuer dans un but "préventif" et le travailleur concerné doit, une fois les correctifs apportés, revenir à son poste de travail antérieur; si cela n'était pas le cas, le retrait serait qualifié de "curatif".

Le code 99 regroupe les dispositions qui ne sont pas composées simultanément des deux éléments exposés plus haut ou encore les dispositions ambiguës.

Variable 8.2

Les circonstances en permettant l'exercice sont:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00-	Aucune disposition	5030	90,1
01-	Lorsque l'exposition d'un travailleur à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant.	10	0,2
02-	Lorsque les conditions de travail de la travailleuse enceinte comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grosesse pour elle-même	355	6,4
03-	Lorsque les conditions de travail de la travailleuse qui allaite comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite	6	0,1
04-	1 + 2	1	----
05-	1 + 3	----	----
06-	2 + 3	177	3,2
07-	1 + 2 + 3	----	----
99-	Autre disposition	5	0,1

8.3 Rémunération pendant le retrait préventif

La variable 8.3 décrit la(les) source(s) et la composition de la compensation pécuniaire, entre le moment où le travailleur se retire du travail dans un but préventif et celui où il est réaffecté à un poste ne comportant pas de danger pour sa santé.

Le code 2 est l'équivalent de ce qui est prévu par la LSST, à l'article 36.

Le code 9 regroupe majoritairement les dispositions qui établissent clairement que cet entre-temps est "sans solde", ou encore que la rémunération est celle qui est prévue à la Loi sur les accidents du travail ou au régime d'assurance-salaire en vigueur dans l'établissement.

Variable 8.3

Durant le retrait préventif et ce jusqu'à ce qu'il soit réaffecté à un autre travail le travailleur:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Autre disposition	5249	94,0
1-	Continue à recevoir son plein salaire	49	0,9
2-	Reçoit son plein salaire pour les 5 premiers jours et par la suite la prestation prévue à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.	173	3,1
3-	Reçoit son plein salaire pour les 5 premiers jours et par la suite l'employeur lui verse une partie de la différence entre son plein salaire et la prestation prévue à la Loi sur la santé et la sécurité au travail	----	----
9-	Autre disposition	113	2,0

8.4 Rémunération en cas de réaffectation

La variable 8.4 décrit les dispositions qui précisent quel est le salaire du travailleur lorsqu'il y a effectivement réaffectation.

Le code 9 peut se référer à des dispositions qui prévoient un mode de rémunération spécifique à ces circonstances.

Variable 8.4

Lorsqu'il y a réaffectation le salaire du travailleur est:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5242	93,9
1-	Celui de son ancien emploi	339	6,1
2-	Celui du nouveau poste s'il est moindre	----	----
3-	Celui de son nouveau poste s'il est plus élevé	2	----
4-	Celui de son nouveau poste quel qu'il soit	1	----
9-	Autre disposition	----	----

8.5 La dernière étape en cas de litige

La variable 8.5 identifie le dernier intervenant qui, en cas de mésentente, détermine si le nouveau poste de travail temporaire respecte l'état de santé du travailleur.

Le code 3 s'applique au cas du médecin choisi par le syndicat au nom du travailleur.

Le code 9 peut signifier "un troisième médecin", choisi conjointement par celui du travailleur et celui de l'employeur.

Variable 8.5

Lorsque le travailleur croit qu'il n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches qui lui sont confiées par son employeur le litige est tranché en dernière étape par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5560	99,6
1-	La Commission de la santé et de la sécurité du travail	23	0,4
2-	L'arbitre de griefs prévu à la convention	----	----
3-	Le médecin choisi par le travailleur	----	----
9-	Autre disposition	1	----

8.6 Le médecin qui délivre le certificat

La variable 8.6 précise par quel médecin le certificat médical et délivré.

Le certificat médical dont il et ici question est celui qui établit le lien entre le contaminant, ou la condition de travail dans le cas de la travailleuse enceinte ou qui allaite, et les problèmes de santé qui sont soulevés.

Le code 01 s'entend du médecin choisi par le syndicat au nom du travailleur.

Le code 99 s'applique au certificat médical délivré conjointement par les médecins du travailleur et de l'employeur; il s'applique également à un arbitrage médical où un troisième médecin neutre tranche le désaccord.

Variable 8.6

Le certificat médical attestant de la nécessité pour le travailleur d'un retrait préventif est délivré par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00-	Aucune disposition	5542	99,2
01-	Le médecin choisi par le travailleur	4	0,1
02-	Le médecin choisi par le travailleur après consultation de celui-ci auprès du médecin responsable des services de santé de l'établissement, ou, à défaut, le chef du département de santé communautaire	----	----
03-	Le médecin responsable des services de santé de l'établissement	----	----
04-	Le médecin choisi par l'employeur	2	----
07-	1 + 4	3	0,1
08-	2 + 3	31	0,6
99-	Autre disposition	2	----

9.1 Services de santé

La section 9 décrit les dispositions relatives à un ou des services de santé ou des premiers soins dans l'entreprise.

Les cinq types d'information suivants s'y retrouvent:

1) le(s) genre(s) de service(s) de santé qui est (sont) offert(s) (9.2);
2) la rémunération du travailleur lorsque celui-ci se soumet à un examen médical (9.3);
3) l'origine du médecin qui rédige le certificat médical (9.4);
4) qui dispensent les premiers soins (9.5);
5) l'examen médical de pré-embauchage (9.6).

Variable 9.1

La convention contient au moins une disposition sur les services de santé ou de premiers soins.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	2966	53,1
1-	Oui	2579	46,2
2-	La LSST s'applique intégralement	7	0,1
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	32	0,6
9-	Autre disposition	----	----

9.2 Fonctions du service de santé

La variable 9.2 décrit les types de services de santé offerts dans un établissement, ou les engagements ou obligations dont les parties ont convenu en regard de l'aspect purement médical de la santé et de la sécurité du travail.

Le terme "périodique" n'est pas nécessaire pour que soit utilisé le code 01. Cependant, ce code ne s'applique pas aux dispositions qui, d'une part, font référence à l'examen médical pré-embauchage (cette information étant retenue à la variable 9.6) et, d'autre part, les dispositions où un examen médical n'est requis que dans le seul but de confirmer une absence qui affecte la réserve de congés de maladie (et qui, de ce fait, constitue un examen qui n'a aucune valeur préventive).

Le code 02 s'applique prioritairement aux dispositions qui établissent qu'un service de premiers soins existe sur les lieux du travail. Il et également retenu pour les dispositions qui mentionnent que telle personne est chargée de dispenser les premiers soins (sans mention explicite d'un service de premiers soins).

Le fait pour l'employeur de devoir mettre à la disposition des travailleurs des "trousses de premiers soins aux endroits stratégiques" n'est pas codé 02. Toutefois, lorsqu'une personne est nommée "responsable" de cet équipement, ce code s'applique.

Enfin, le code 03 s'entend d'un ensemble d'activités propres à assurer la surveillance médicale des travailleurs, la surveillance du milieu de travail et la présence d'un service de premiers soins. Cette définition de l'expression "programme de santé" est celle que le législateur lui a donnée dans la LSST.

Le tableau 1 explique les différences entre les sortes d'examen et fournit les définitions de trois types d'examen médical.

TABLEAU 1

Clasification des sortes d'examens utilisées pour la codification de la variable 9.2

SORTES D'EXAMENS	VARIABLE 9.2
Examen préventif avec médecin	X
Examen préventif sans médecin	X
Examen non identifié avec médecin	X
Examen non identifié sans médecin	X
Examen préventif et examen non identifié, avec chacun leur médecin	X
Examen préventif et examen non identifié, avec médecin de l'examen préventif	X
Examen préventif et examen non identifé, avec médecin de l'examen non identifié	X
Examen préventif et examen non identifié, sans médecin de part et d'autre	X
Examen suite à un accident du travail avec médecin	
Examen suite à un accident du travail sans médecin	

Définition des trois types d'examens médicaux

1- **Examen médical préventif**

Examen médical qui est fait dans le but de contrôler (périodiquement ou non) l'état de santé du travailleur; cet examen peut être général ou spécifique (i.e. test audiométrique, pulmonaire, etc.).

2- **Examen médical non identifié**

Examen médical qui, dans les conventions, n'est rattaché à aucune circonstance spécifique. Son caractère préventif est plutôt implicite qu'explicite.

3- **Examen médical par suite d'un accident du travail:**

Examen effectué dans le but de déterminer si la maladie ou l'accident est le fait du travail ou non, ou dans le but de déterminer la date à laquelle un travailleur peut reprendre le travail, après une maladie ou un accident du travail.

Variable 9.2

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00-	Aucune disposition	3262	58,4
01-	Faire des examens médicaux périodiques	1057	18,9
02-	Fournir les services de premiers soins	794	14,2
03-	Définir un programme de santé	10	0,2
04-	1 + 2	393	7,0
05-	1 + 3	5	0,1
06-	2 + 3	3	0,1
07-	1 + 2 + 3	17	0,3
99-	Autre disposition	43	0,8

9.3 Rémunération lors de l'examen médical

La variable 9.3 décrit la rémunération du travailleur lors de l'examen médical. Ce dernier est celui dont il a été question à la variable précédente et non l'examen consécutif à un accident (variable 13.3).

Les règles sur la rémunération imposées à la variable 5.8 s'appliquent ici.

Le code 9 inclut diverses formes de rémunération, dont certaines peuvent varier selon certains critères. Ainsi, il peut être question d'une indemnité fixe ou d'un nombre d'heures prédéterminé; la durée de la rémunération peut varier selon qu'elle s'applique aux travailleurs de jours exclusivement ou aux travailleurs affectés au régime de quart (elle est plus longue pour ce derniers). Elle peut aussi varier selon la distance entre le lieu de travail et l'endroit où les travailleurs se rapportent habituellement à l'employeur (par exemple les mineurs et les travailleurs forestiers). La période de rémunération peut également varier en fonction du type d'examen médical auquel doit se soumettre un travailleur (par exemple, une période relativement courte pour les examens qui peuvent s'effectuer sur les lieux du travail et une période plus longue pour des examens en dehors des lieux du travail).

Variable 9.3

Le salaire du travailleur est versé durant les examens médicaux.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4616	82,7
1-	Oui inconditionnellement	66	1,2
2-	Oui, durant les heures de travail	732	13,1
3-	Oui, durant les heures de travail; en dehors du travail, le travailleur reçoit une heure de salaire	18	0,3
4-	Oui, durant les heures de travail; en dehors du travail, le travailleur reçoit deux heures de travail	12	0,2

Variable 9.3 (suite)

Le salaire du travailleur est versé durant les examens médicaux.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
5-	Oui, durant les heures de travail; en dehors du travail le travailleur reçoit trois heures de salaire	7	0,1
7-	Oui, durant les heures de travail; en dehors du travail, le travailleur reçoit une indemnité fixe	84	1,5
9-	Autre disposition	49	0,9

9.4 Le médecin qui procède à l'examen

La variable 9.4 identifie le(s) médecin(s) qui effectue(ent) les examens médicaux. Cette variable découle directement du code 01 de la variable 9.2. Le tableau 2 fournit les précisions quant aux différentes sortes d'examen.

—

Le code 1 s'applique aux cas où le choix du médecin ne relève pas uniquement de l'employeur, mais bien des deux parties. Le code 3 s'applique au médecin déterminé uniquement par l'employeur. Le code 2 inclut le médecin choisi par le syndicat. Le code 6 est utilisé si le médecin est choisi conjointement par l'employeur et le syndicat.

Le code 8 s'utilise dans les cas d'une "décision finale rendue par la CSST", ou d'une "décision résultant d'un arbitrage", même si la convention collective ne précise pas clairement qu'il s'agit d'un médecin.

Le code 9 inclut les dispositions où:1- le médecin est choisi par le comité paritaire de santé et de sécurité;

2- l'examen est fait par un médecin spécialiste de la CSST;

3- un premier examen est fait par un médecin de la CSST et, s'il y a déssaccord, le travailleur choisit son propre médecin pour un deuxième examen;

4- les deux médecins doivent s'entendre sur la nomination d'un troisième médecin dont la décision sera finale, lorsque les deux diagnostics précédents ne concordent pas.

Variable 9.4

Les examens médicaux sont effectués par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4385	78,5
1-	Le(s) médecin(s) reponsable(s) des services de santé de l'établissement	27	0,5
2-	Un médecin au choix du travailleur	95	1,7
3-	Un médecin au choix de l'employeur	436	7,8

Variable 9.4 (suite)

Les examens médicaux sont effectués par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
4-	1 ou 2	11	0,2
5-	1 ou 3	1	----
6-	2 et/ou 3	290	5,2
7-	1 ou 2 ou 3	1	----
8-	2 et 3 et s'il y a litige, un troisième médecin est choisi	302	5,4
9-	Autre disposition	36	0,6

TABLEAU 2

Clasification des sortes d'examens utilisées pour la codification de la variable 9.4

SORTES D'EXAMENS	VARIABLE 9.4
Examen préventif avec médecin	X
Examen préventif sans médecin	
Examen non identifié avec médecin	X
Examen non identifié sans médecin	
Examen préventif et examen non identifié, avec chacun leur médecin	X
Examen préventif et examen non identifié, avec médecin de l'examen préventif	X
Examen préventif et examen non identifé, avec médecin de l'examen non identifié	X
Examen préventif et examen non identifié, sans médecin de part et d'autre	
Examen par suite d'un accident de travail avec médecin	X
Examen par suite d'un accident de travail sans médecin	

9.5 Services de premiers soins

La variable 9.5 identifie par qui sont dispensés les premiers soins.

Le code 3 s'applique au "personnel qualifié".

Variable 9.5

Les services de premiers soins sont fournis par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5087	91,1
1-	Un médecin dans l'établissement	10	0,2
2-	Du personnel para-médical (v.g. infirmier(ière)	35	0,6
3-	Du personnel de l'établissement ayant suivi un cours reconnu de premier soins (v.g. ambulance St-Jean)	406	7,3
4-	Du personnel sans qualification reconnue ou une (des) personne(s) responsable(s)	45	0,8
5-	Un centre médical situé hors de l'établissement (CH-DSC - CLSC-clinique médicale, etc)	----	----
9-	Autre disposition	1	----

9.6 Examen médical de pré-embauchage

La variable 9.6 s'applique à l'examen médical de pré-embauchage.

Cette variable est un peu différente des autres variables de la section 9.

L'examen médical de pré-embauchage se définit comme "l'examen médical exigé d'un candidat à un emploi" et il a "principalement pour but de découvrir les postes qui pourraient ne pas convenir à un travailleur lors d'une affectation".

Les codes visent à identifier prioritairement le(s) médecin(s) responsable(s) de cet examen, le code 1 représentant l'absence de précision à ce sujet.

Le code 3, s'applique en premier lieu au médecin du (de la) travailleur (euse) lui-même (elle-même).

Le code 9 comprend les cas où plus d'un médecin est habilité à produire un certificat médical.

Variable 9.6

Il y a examen médical de pré-embauchage

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5555	99,5
1-	Oui, sans plus de précision	25	0,4
2-	Oui, par le médecin de l'employeur	4	0,1
3-	Oui, par un médecin autre que celui de l'employeur	----	----
9-	Autre disposition	----	----

10.1 L'équipement de sécurité

La section 10 porte sur l 'équipement de sécurité et les moyens de protection individuelle.

L'expression "équipement de sécurité" s'applique à tous les types d'équipements, qu'ils soient de nature personnelle ou non. Toutefois, ceux-ci doivent être distingués des "uniformes" de travail qui, malgré leur nature personnelle, ne servent qu'à identifier les travailleurs sans viser à les protéger d'un agent agresseur présent dans le milieu de travail.

La variable 10.2 énumère une série d'équipements. La variable 10.4 vise les critères de sélection de cet équipement. La variable 10.5 décrit les circonstances du port de cet équipement. La variable 10.6 identifie le caractère obligatoire du port de cet équipement. Les variables 10.7 (ensemble des équipements), 10.8 (bottes et chaussures) et 10.9 (lunettes) indiquent par qui les équipements sont payés.

Variable 10.1

La convention contient au moins une disposition sur l'équipement de sécurité.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	1870	33,5
1-	Oui	3626	64,9
2-	La LSST s'applique intégralement	3	0,1
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	81	1,5
9-	Autre disposition	4	0,1

10.2 Nature des équipements

La variable 10.2 procède au recensement de tous les équipements énumérés dans la convention. Elle permet de dresser l'inventaire de tous les équipements de sécurité nommés dans la convention collective. Cette variable contient sept sections qui couvrent toutes les parties du corps. Les codes 01 à 09 concernent la protection de la tête et du visage, les codes 10 à 19 la protection des yeux, les codes 20 à 29 les protecteurs auditifs, les codes 30 à 49 la protection du corps au complet, les codes 50 à 59 concernent la protection des voies respiratoires, les codes 60 à 69 la protection des mains et des bras et les codes 70 à 79 la protection des jambes et des pieds.

Les codes de début de section (01, 10, 20, 30, 40...) servent à repérer les équipements dont l'identification est imprécise. Par exemple, lorsque la convention parle seulement de "protecteur auditif" sans préciser s'il s'agit de bouchons, de coquilles ou d'une autre sorte de protecteur auditif, le code 20 est utilisé.

Le code 03 s'emploit aussi bien pour le "casque de soudeur" que pour le "masque de soudeur".

Le code 31 est utilisé dans les cas où il est question d'un habit servant de protection contre la chaleur.

Le code 40, s'applique lorsque la convention parle de "couvre-tout" ou de "surtout". Le code 43 s'applique au "vêtement d'extérieur", aux "habits thermos", aux "habits de moto-neige" et aux autres habits de protection contre le froid.

Les codes de fin de section (09, 19, 29, 49, 69, 79 et 99) regroupent les cas de moyens de protection non prévus dans cette section. Par exemple, le code 29 s'applique à un "coupe-son", le code 49 à un "habit anti-acide ou un vêtement spécial pour les soudeurs" et le code 69 à des gants ou mitaines utilisés pour la soudure.

Variable 10.2

CODE	SIGNIFICATION	N	%(1)
Protection de la tête et du visage			
00-	Aucune disposition	2302	41,2
01-	Équipement non spécifié pour la tête et le visage	5	0,1
02-	Casque de sécurité	622	11,1
03-	Casque de soudeur	54	1,0
04-	Chapeau dur (hard hat)	6	0,1
05-	Chapeau anti-chocs (humcap)	4	0,1
06-	Casquette	33	0,6
07-	Cagoule (amiante)	3	----
08-	Visière	11	0,2
09-	Autre équipement pour la tête et le visage	52	0,9
Protection des yeux			
10-	Équipement non spécifié pour les yeux	22	0,4
11-	Lunettes	1013	18,1
12-	Lunettes contre rayon-X	----	----
13-	Lunettes contre radiations	1	----
14-	Protecteurs de plastique	4	0,1
15-	Visières	54	1,0
19-	Autre équipement pour les yeux	10	0,2
Protecteur auditif			
20-	Nature du protecteur auditif non spécifié	181	3,2
21-	Bouchons	22	0,4
22-	Coquilles	32	0,6

Variable 10.2 (suite)

CODE	SIGNIFICATION	N	%
23-	Serre-tête	9	0,2
29-	Autre protecteur auditif	6	0,1
	Protection du corps au complet		
30-	Équipement non spécifié pour le corps	21	0,4
31-	Habit d'amiante	17	0,3
32-	Cotte de mailles - tablier boucher	1	----
33-	Harnais	1	----
34-	Tablier contre radiations	----	----
35-	Vêtement(s) contre vibrations	----	----
36-	Ceinture de sécurité	27	0,5
37-	Vêtement(s) voyant(s)	35	0,6
38-	Imperméable ou habit de pluie	1104	19,8
39-	Câbles, cordes	1	----
40-	Sarrau (chiennes)	776	13,9
41-	Salopette (combinaison)	777	13,9
42-	Tablier	394	7,16
43-	Vêtement d'extérieur (protection contre le froid)	605	10,8
49-	Autre équipement pour le corps	219	3,9
	Protection des voies respiratoires		
50-	Équipement non spécifié pour les voies respiratoires	13	0,2
51-	Masque	133	2,4
52-	Masque anti-poussière	52	0,9
53-	Masque anti-gaz	32	0,6

Variable 10.2 (suite)

CODE	SIGNIFICATION	N	%
54-	Appareil à cartouche filtrante	4	0,1
55-	Appareil à adduction d'air	1	----
56-	Cagoule	1	----
59-	Autre équipement pour les voies respiratoires	4	0,1
	Protection des mains et des bras		
60-	Équipement non spécifié pour les mains et les bras	1	----
61-	Gants	1316	23,6
62-	Gants de caoutchouc	257	4,6
63-	Gants de protection en cotte de maille	12	0,2
64-	Moufles	255	4,6
65-	Manchettes	45	0,8
66-	Maniques (gantelet)	----	----
67-	Protection pour les coudes	----	----
69-	Autres équipements pour les mains et les bras	72	1,3
	Protection des jambes et des pieds		
70-	Équipement non spécifié pour les jambes et les pieds	1	----
71-	Chaussures, souliers	1297	23,2
72-	Bottines, bottes, botillons	1055	18,9
73-	Genouillères	43	0,8
74-	Jambières	16	0,3
75-	Guêtres	2	0,2
76-	Pantalon de sécurité	10	0,2

Variable 10.2 (suite)

CODE	SIGNIFICATION	N	%
77-	Bottes de caoutchouc	533	9,5
78-	Bottes d'hiver	98	1,7
79-	Autre équipement pour les jambes et les pieds	19	0,3
98-	Plus de 10 moyens de protection sont mentionnés dans la convention	72	1,3
99-	Autre moyen de protection	2	----

(1) Le total des pourcentages fait plus de 100%. En effet, 41,2% des commentaires ne parlent pas d'équipement de sécurité. Parmi les 58,8% restants, plusieurs conventions mentionnent plus d'un équipement.

10.3 Choix de l'équipement

La variable 10.3 identifie le responsable du choix des équipements, quelle que soit la façon dont ce choix s'opère. Quant à la façon de procéder, deux possibilités peuvent se retrouver:

1- le "choix" d'un équipement se fait par un participant X sans autre précision;

2- un participant X a le pouvoir de déterminer qu'à un endroit de travail précis, un certain type d'équipement doit être porté.

Les choix d'équipements par souci d'esthétique ou d'identification professionnelle sont rejetés.

Le code 2 inclus les cas où il est question de "recommandations" (du syndicat ou d'un représentant des travailleurs ou du comité paritaire).

Le code 2 inclut également les dispositions qui précisent qu'un des intervenants identifiés à ce code, sauf l'employeur, peut formuler des recommandations en regard du choix des équipements, sans que soit toutefois connu le destinataire de ces recommandations.

Le code 9 s'applique lorsqu'un intervenant autre que ceux déjà indentifiés peut choisir l'équipement de sécurité, par exemple, les travailleurs eux-mêmes.

Variable 10.3

Le choix de l'équipement de sécurité est effectué par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5110	91,5
1-	Le comité paritaire	281	5,0

Variable 10.3 (suite)

Le choix de l'équipement de sécurité est effectué par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
2-	L'employeur en consultation avec le syndicat ou un représentant des travailleurs ou le comité paritaire	135	2,4
3-	L'employeur	49	0,9
4-	Le syndicat ou le comité syndical	1	----
9-	Autre disposition	8	0,1

10.4 Les critères de choix

La variable 10.4 décrit les critères de sélection pour le choix des équipements de sécurité.

Le code 1 s'applique lorsque l'équipement doit répondre à des normes telles que celles de l'ACNOR (Association canadienne de normalisation) ou d'un autre organisme spécialisé.

Le code 2 s'applique aux normes qui sont spécifiques à un secteur (ex. les mines) sans que celles-ci soient identifiées ou, de manière plus générale, aux "normes" prévues aux lois et règlements en vigueur".

Le code et également utilisé lorsque la convention spécifie que l'équipement doit être "approuvé", soit par un inspecteur de la CSST, soit par un organisme extérieur à l'entreprise.

Variable 10.4

Les critères de sélection de cet équipement:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5371	96,2
1-	Selon une norme reconnue et spécifique	105	1,9
2-	Selon les normes en vigueur (sans en spécifier la nature)	105	1,9
9-	Autre disposition	3	0,1

10.5 Les circonstances du port d'équipements

La variable 10.5 vise à savoir si les circonstances du port des équipements de sécurité sont spécifiées.

Par circonstances, nous entendons soit un lieu (entrepôt, département), soit une tâche ou une opération (lorsqu'il soude à arc, le salarié...), soit un métier (les mécaniciens doivent porter leurs bottes).

Variable 10.5

Les circonstances dans lesquelles les équipements sont portés sont spécifiées.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	3966	71,0
1-	Oui	1618	29,0
9-	Autre disposition	----	----

10.6 L'obligation du port des équipements

La variable 10.6 vise à savoir si le port de l'équipement de sécurité est obligatoire.

Plusieurs formulations sont possibles, par exemple, "le port de l'équipement de sécurité est obligatoire", ou encore "il est requis de porter", "dont le port est requis".

Le code 2 se réfère à une dispense pour des raisons médicales et ne s'applique pas aux causes hygiéniques ou sanitaires;

Le code 3 s'applique lorsque la convention précise que le port de l'équipement de sécurité est une "condition d'emploi".

Le code 9 est utilisé lorsque l'obligation naît d'une entente spéciale entre les parties.

Variable 10.6

Le port de l'équipement est obligatoire.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4073	72,9
1-	Oui	1382	24,7
2-	Oui, sauf pour des raisons médicales	12	0,2
3-	Oui, sous peine de sanction	109	2,0
4-	Non, en aucun cas	----	----
5-	L'obligation varie selon la nature de l'équipement	2	----
9-	Autre disposition	6	0,1

10.7 L'achat des équipements

La variable 10.7 identifie la personne qui paye l'ensemble des équipements de protection. Sont cependant exclus les bottes, les souliers et les lunettes de sécurité dont il sera question plus loin.

Tous les cas sont retenus y compris ceux où les travailleurs en probation doivent payer leurs équipements, et par la suite peuvent être remboursés par l'employeur, une fois la permanence acquise.

Le code 3 couvre deux situations possibles:

1- le fait pour l'employeur de payer un certain pourcentage de l'ensemble des équipements;

2- le fait de ne payer que pour certains équipements, les autres étant payés par le salarié.

Le code 9 s'applique lorsque les équipements sont payés par un autre intervenant.

Variable 10.7

Les équipements de protection sont payés par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	2236	40,0
1-	L'employeur entièrement	3230	57,8
2-	Le travailleur entièrement	4	0,1
3-	L'employeur partiellement	70	1,3
4-	L'employeur verse une indemnité fixe	40	0,7
9-	Autre disposition	4	0,1

10.8 L'achat des bottes

La variable 10.8 identifie la personne qui paye les bottes, bottines ou chaussures de sécurité.

L'interprétation des différents codes est la même que celle de la variable précédente.

Le code 9 couvre les cas où l'indemnité n'est versée qu'à certaines conditions.

Variable 10.8

Les bottes (bottines, chaussures) de sécurité sont payées par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	3599	64,5
1-	L'employeur entièrement	801	14,3
2-	Le travailleur entièrement	23	0,4
3-	L'employeur partiellement	101	1,8
4-	L'employeur verse une indemnité fixe	1050	18,8
9-	Autre disposition	10	0,2

10.9 L'achat des lunettes

La variable 10.9 identifie la personne qui paye les lunettes de sécurité.

Lorsqu'une même convention prévoit deux formes d'indemnisation, soit une première versée pour des lunettes de sécurité à verres neutres et une autre pour des lunettes de sécurité à verres ajustés, l'indemnisation versée pour ce dernier type de lunettes est retenue en priorité.

Variable 10.9

Les lunettes de sécurité sont payées par:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4566	81,8
1-	L'employeur entièrement	786	14,1
2-	Le travailleur entièrement	2	----
3-	L'employeur partiellement	34	0,6
4-	L'employeur verse une indemnité fixe	190	3,4
9-	Autre disposition	6	0,1

11.1 Les mécanismes de participation

La section 11 s'intéresse à relever dans les conventions collectives les dispositions qui prévoient des mécanismes de participation des trav il-leurs, en regard des questions de santé et de sécurité du travail.

Les mécanismes de participation s'entendent de l'ensemble des moyens permettant aux travailleurs et aux employeurs de prendre part activement aux méthodes et aux moyens visant à prévenir et promouvoir la santé et la sécurité du travail.

A l'intérieur de cette section, les différents types de mécanismes sont identifiés à la variable 11.2, alors que les champs d'intervention de ceux-ci sont précisés aux variables 11.6 et 11.7 dans le cas du comité paritaire, 11.13, et 11.14 dans le cas du comité syndical et 11.17 dans le cas du représentant à la prévention.

Les variables 11.10 et 11.11 dans le cas du comité paritaire et 11.15 et 11.16 dans le cas du comité syndical se réfèrent aux procédures visant la mise en application des recommandations faites par ces comités et le règlement de litiges que celles-ci peuvent soulever.

Enfin, six variables ont pour objectif de préciser davantage certaines particularités propres au comité paritaire et, de manière secondaire, au comité syndical. Ces variables s'intéressent à la rémunération des travailleurs qui siègent au comité paritaire ou au comité syndical (11.4 et 11.12), au nombre de leurs représentants au comité paritaire (11.3), aux possibilités de participation à titre d'expert aux travaux du comité paritaire (11.5), à la périodicité des rencontres de ce comité (11.8) et, enfin, à l'existence de privilèges relatifs à l'ancienneté pour ces membres (11.9).

Variable 11.1

La convention contient au moins une disposition sur les mécanismes de participation des travailleurs.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	2645	47,4
1-	Oui	2662	47,7
2-	La LSST s'applique intégralement	1	----
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	276	4,9

11.2 La nature des mécanismes

La variable 11.2 identifie les mécanismes de participation des travailleurs présents dans les conventions collectives.

Les mécanismes se voient généralement attribuer un certain nombre de fonctions spécifiques. Toutefois, certaines conventions collectives sont muettes sur le sujet et ne font que mentionner l'existence d'un tel mécanisme. Ces cas sont retenus sans mention spécifique.

Le code 01 s'applique au comité qui, à l'intérieur de l'établissement, regroupe des représentants des deux parties. La "parité" se réfère généralement à une représentantion équivalente de la partie patronale et de la partie syndicale, mais peut être réduite à une simple représentation bipartite au comité, chaque partie ne détenant généralement qu'un vote.

Il arrive parfois qu'une même convention collective prévoit simultanément deux types de comité paritaire; par exemple, des "comités départementaux" et un "comité d'usine" où, généralement, les premiers exercent leurs fonctions à l'intérieur de leur département respectif, alors que le comité d'usine a plutôt comme rôle, sans toutefois s'y limiter, de coordonner l'ensemble des activités en santé et sécurité du travail entreprises à l'intérieur de l'établissement. Dans ce cas, la priorité est accordée au comité dont les pouvoirs sont les plus étendus.

Le code 02, ne doit pas être confondu avec la représentation syndicale du comité paritaire.

Le code 03 s'applique lorsque le représentant accomplit une tâche spécifique en santé et sécurité du travail, par exemple, accompagner l'inspecteur gouvernemental au moment d'une inspection, intervenir au moment du droit de refus, etc. Toutefois, aucun code n'est utilisé lorsque son rôle se limite à recevoir des rapports ou divers documents concernant la santé et sécurité du travail.

Le code 04 s'applique à l'appellation introduite par les articles 87 à 97 de la LSST. Le représentant est parfois identifié comme le "délégué à la prévention".

Le code 99 concerne le cas où le syndicat lui-même constitue un mécanisme de participation, c'est-à-dire lorsque la convention collective lui confère le pouvoir de faire part de revendications portant sur la santé et la sécurité du travail, sans restriction particulière.

Variable 11.2

Les mécanismes de participation des travailleurs sont:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
00-	Aucune disposition	2646	47,4
01-	Comité paritaire de santé et sécurité au travail	2234	40,0
02-	Comité syndical ou des travailleurs	15	0,3
03-	Représentant syndical ou des travailleurs	145	2,6
04-	Représentant à la prévention	2	----
05-	1 + 2	8	0,5
06-	1 + 3	331	5,9
07-	1 + 4	92	1,6
08-	2 + 3	2	----
10-	3 + 4	2	----
11-	1 + 2 + 3	12	0,2
12-	1 + 2 + 4	6	0,1
13-	1 + 3 + 4	36	0,6
15-	1 + 2 + 3 + 4	1	----
99-	Autre disposition	32	0,6

11.3 Le nombre de représentants

La variable 11.3 identifie le nombre de représentants des travailleurs siégeant au comité paritaire.

Les travailleurs désignés à titre de "substitut" ne sont pas considérés dans le calcul. Lorsqu'une disposition traite d'un "nombre minimal" de représentants, cette information est retenue telle quelle.

Le code 8 se réfère aux dispositions où il est prévu que le nombre de représentants varie en fonction de l'effectif total: par exemple, deux représentants par tranche de quarante travailleurs.

Le code 9 inclut les dispositions où le nombre de représentants est de un par département et qu'aucune indication ne permet de déterminer le nombre exact de départements; le code 9 peut également s'appliquer au cas où le nombre de représentants est égal au nombre d'équipes ou de relèves de travail en opération.

Variable 11.3

Le nombre de représentants des travailleurs au comité paritaire est:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	3444	61,7
1-	1	241	4,3
2-	2	1318	23,6
3-	3	421	7,5
4-	4	86	1,5
5-	5	32	0,6
6-	6	22	0,4
7-	7 et plus	8	0,1
8-	Varie selon la taille du département ou de l'établissement	5	0,1
9-	Autre disposition	7	0,1

11.4 Rémunération des représentants

La variable 11.4 précise la rémunération des travailleurs lorsqu'ils siègent aux réunions du comité paritaire.

Tout comme les autres variables traitant de la rémunération du travailleur lorsque celui-ci s'absente pour une raison prévue à la convention (5.8, 5.9, 6.7, 9.3 et 11.12), celle-ci doit respecter les règles d'interprétation dont il a été convenu à la variable 5.8

Le code 9 se réfère aux dispositions où il est clairement indiqué que les travailleurs ne sont pas rémunérés pour participer aux réunions, ou encore qu'ils touchent une heure de salaire au tarif habituel lors des réunions qui ont lieu en dehors des heures de travail.

Variable 11.4

Lorsqu'ils participent au comité paritaire, les travailleurs:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4264	76,4
1-	Sont rémunérés en tout temps pour participer à ces activités	279	5,0
2-	Sont rémunérés si ces activités se déroulent durant les heures de travail; en dehors des heures de travail, il y a un maximum d'heures rémunérées	10	0,2
3-	Sont rémunérés seulement si ces activités se déroulent durant les heures de travail	946	16,9
4-	Sont rémunérés seulement durant les heures de travail et jusqu'à un nombre maximum d'heures	48	0,9
9-	Autre disposition	37	0,7

11.5 Les autres participants

La variable 11.5 détermine quelles personnes, outre les représentants des travailleurs et de l'employeur, peuvent participer aux réunions ou travaux du comité paritaire.

En règle générale, ces personnes sont considérées à titre d'experts et proviennent de l'extérieur de l'entreprise. Leur présence peut être requise pour diverses raisons, notamment pour exposer aux membres du comité leur point de vue sur une situation donnée.

Le code 04 s'applique à tout expert invité par le comité paritaire.

Le code 99 s'applique aux personnes provenant de l'intérieur de l'entreprise, non membres du comité, qui peuvent assister aux réunions de ce comité. Ce code s'applique également à la participation de personnes dont les attributions sont dignes de mention; par exemple, un inspecteur gouvernemental en santé et sécurité du travail. Enfin, il peut s'agir d'"observateurs".

Variable 11.5

Outre les représentants des travailleurs et de l'employeur, peuvent participer aux réunions du comité paritaire.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5180	92,8
1-	Le médecin responsable des services de santé de l'établissement	3	0,1
2-	Un représentant de la fédération ou centrale à laquelle appartient le syndicat local	74	1,3
3-	Tout expert invité par l'une ou l'autre des parties	208	3,7
4-	Tout expert invité par les deux parties	59	1,1

Variable 11.5 (suite)

Outre les représentants des travailleurs et de l'employeur, peuvent participer aux réunions du comité paritaire.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
5-	1 + 2	----	----
6-	1 + 3	5	0,1
7-	1 + 4	1	----
8-	2 + 3	12	0,2
9-	2 + 4	1	----
10-	3 + 4	8	----
99-	Autre disposition	33	0,6

11.6 Les pouvoirs décisionnels du comité paritaire

La variable 11.6 énumère les pouvoirs et activités du comité paritaire. La différence entre les variables 11.6 et 11.7 exige un mot d'explication.

A 11.6, le comité paritaire est libre d'entreprendre, de lancer ou de requérir une quelconque activité, alors que la variable 11.7 impose que ces activités soient autorisées, cautionnées ou autrement approuvées par un autre participant, la plupart du temps l'employeur.

Le code 1 s'applique au pouvoir qu'a le comité paritaire de mettre sur pied des programmes de formation, d'en approuver le contenu ou encore de voir à les transmettre aux participants concernés.

Le code 2 concerne le pouvoir qu'a le comité paritaire de choisir les équipements individuels de protection, de déterminer les lieux où ils seront portés, ou encore d'établir l'indemnité versée par l'employeur pour leur achat.

Le code 3 s'emploie pour les dispositions d'application générale sur les mesures pour corriger les situations dangereuses.

Le code 4 est retenu lorsque le comité paritaire, ou une délégation de celui-ci, a le pouvoir d'entamer ou de contrôler le déroulement d'une enquête ou d'une inspection.

Le code 5 s'applique lorsque le comité paritaire, à une quelconque étape de la procédure de règlement du droit de refus, rend une décision qui peut être finale ou encore lorsqu'il réclame lui-même le droit de refus au nom d'un travailleur.

Le code 6 peut aussi s'entendre du pouvoir qu'a le comité paritaire d'approuver les règlements de sécurité.

Le code 8 s'applique aussi bien à l'approbation qu'à l'élaboration du programme de santé.

Le code 9 concerne les cas où le comité paritaire a le pouvoir d'agir en "décideur" sur des sujets autres que ceux énumérés aux codes 1 à 8; par exemple, choisir le responsable du service de premiers soins, exiger que des examens médicaux soient entrepris si une maladie industrielle est détectée, ou encore élaborer le programme de prévention.

Variable 11.6

Le comité paritaire a des pouvoirs décisionnels relatifs:

CODE	SIGNIFICATION	N	%(1)
0-	Aucune disposition	4196	75,1
1-	Au programme de formation et d'information	194	3,5
2-	Aux équipements individuels de protection	362	6,5
3-	Aux mesures pour corriger les situations dangereuses	123	2,2
4-	Aux enquêtes et inspections	1010	18,1
5-	A l'exercice du droit de refus	381	6,8
6-	A l'élaboration des règlements de sécurité	81	1,4
7-	Au choix du médecin responsable du programme de santé	111	2,0
8-	A l'approbation du programme de santé	93	1,7
9-	Autre disposition	48	0,9

(1) Le total dépasse 100 %, plus d'un pouvoir étant susceptible d'apparaître dans 24,9 % des conventions.

11.7 Le mandat du comité paritaire

La variable 11.7 énumère les sujets sur lesquels porte le mandat du comité paritaire.

Règle générale, les sujets énumérés ici sont ceux sur lesquels le comité paritaire peut formuler des recommandations, participer à titre d'observateur ou encore être consulté avant qu'une décision finale ne soit prise.

Le code 1 détermine si le comité paritaire peut participer d'une manière ou d'une autre à l'activité "formation" à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Il est utilisé lorsque le comité paritaire formule des recommandations sur le contenu ou sur la façon de donner cette formation.

Le code 3 s'applique lorsque l'une ou l'autre des activités énumérées se rencontre. Il est utilisé lorsque la convention précise que le comité paritaire peut discuter des causes d'accidents, ou lorsqu'un membre syndical du comité paritaire accompagne l'inspecteur gouvernemental.

Le code 4 inclut les règlements internes à l'établissement.

Le code 5 est utilisé lorsque la convention spécifie soit l'endroit où doivent se porter les équipements individuels, soit la (les) personne(s) qui choisit(issent) ces équipements.

Le code 6 s'applique lorsque le comité paritaire peut intervenir dans la procédure de règlement du droit de refus. Son intervention peut venir à l'une ou l'autre des étapes de la procédure.

Le code 7 constitue un code "exclusif" à l'égard de tous les autres codes. En effet, il s'emploie lorsqu'une formulation identique à celle du code 07 est identifiée dans la convention collective et que celle-ci ne renferme rien de plus précis en regard des activités du comité paritaire.

Le code 9 s'applique lorsque le comité dispose de mandats qui ne font pas partie des codes précédents. Il comprend les cas où le comité a pour fonction de promouvoir la sécurité dans l'usine, d'étudier des postes de travail inconfortables ou d'émettre son opinion quant au choix du préposé aux premiers soins.

Variable 11.7

Le mandat du comité paritaire porte sur:

CODE	SIGNIFICATION	N	%(1)
0-	Aucune disposition	3469	62,1
1-	La formation	311	5,6
2-	L'information	298	5,3
3-	L'enquête, l'inspection et les mesures pour corriger les situations dangereuses	1447	25,9
4-	L'application des lois et règlements	517	9,3
5-	Équipements individuels de protection	482	8,6
6-	A l'exercice du droit de refus	493	8,8
7-	La formulation de recommandation à l'employeur (comité consultatif)	141	2,5
8-	Les parties discuteront de tout sujet concernant la santé-sécurité du travail	422	7,6
9-	Autre disposition	53	0,9

(1) Même remarque qu'à la variable précédente; le total dépasse 100 %.

11.8 La périodicité des rencontres

La variable 11.8 identifie la périodicité des rencontres du comité paritaire, soit celles qui regroupent les membres syndicaux et les membres patronaux du comité.

Les codes 01 à 04 peuvent se référer à différents libellés. Par exemple, au lieu de dire que les rencontres se tiendront une fois par mois (code 02), il sera spécifié qu'elles se dérouleront au moins 12 fois par année. Au lieu de deux fois par mois, il sera question de 24 réunions annuelles.

Le code 05 prévoit les cas où il est dit que le comité paritaire se rencontrera au besoin ou lorsqu'il le jugera nécessaire. Ici c'est la circonstance qui impose la tenue d'une rencontre.

Le code 06, par ailleurs, porte davantage sur la prérogative que détient une partie de convoquer une rencontre que sur les circonstances qui justifient une telle prérogative.

Le code 16 prévoit les cas où la convention mentionne seulement que les rencontres sont périodiques ou régulières.

Variable 11.8

La périodicité des rencontres du comité paritaire est

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	3703	66,3
1-	Deux fois par mois	85	1,5
2-	1 fois par mois	509	9,1
3-	1 fois par 2 mois	31	0,6
4-	1 fois par 3 mois	70	1,3

Variable 11.8 (suite)

La périodicité des rencontres du comité paritaire est

CODE	SIGNIFICATION	N	%
5-	Aussi souvent que nécessaire	71	1,3
6-	Une partie peut convoquer une rencontre du comité lors de circonstances précises	369	6,6
7-	1 + 6	23	0,4
8-	2 + 6	265	4,7
9-	3 + 6	24	0,4
10-	4 + 6	32	0,6
11-	5 + 6	49	0,9
12-	1 + 5	14	0,3
13-	2 + 5	181	3,2
14-	3 + 5	25	0,4
15-	4 + 5	63	1,1
16-	On mentionne seulement que les rencontres sont périodiques	38	0,7
99-	Autre disposition	32	0,6

11.9 L'ancienneté des membres du comité

La variable 11.9 cherche à savoir si les travailleurs membres du comité paritaire bénéficient de privilèges en regard de l'ancienneté.

L'information recueillie concerne les cas où les travailleurs jouissent d'une ancienneté préférentielle lors de différents mouvements de main-d'oeuvre, par exemple, lors d'une mise à pied.

L'ancienneté privilégiée ou préférentielle signifie que pour certains travailleurs, un nombre fictif d'années d'ancienneté est comptabilisé, sans lien nécessaire avec le nombre réel. Le but de cette pratique consiste à assurer la présence continue de travailleurs exerçant des tâches spécifiques lors de mouvements de main-d'oeuvre.

Cette variable s'applique à des dispositions qui n'ont rien à voir avec celles qui spécifient que les membres du comité paritaire doivent posséder un nombre minimal d'années d'ancienneté pour être membre ou pour être admissible.

Cette variable sera codée, même si le privilège d'ancienneté ne s'applique qu'au représentant à la prévention, puisque celui-ci fait partie d'office du comité paritaire selon la LSST, article 87.

Le code 9 prévoit les cas où une disposition contingenterait le nombre des membres du comité paritaire susceptibles de bénéficier d'une telle ancienneté préférentielle.

Variable 11.9

Les travailleures membres du comité paritaire ou des délégués à ce comité jouissent de dispositions privilégiées concernant l'ancienneté

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5560	99,6
1-	Oui	24	0,4
9-	Autre disposition	----	----

11.10 Procédures pour l'application des recommandations

La variable 11.10 décrit la procédure assurant l'application des recommandations du comité paritaire transmises à l'employeur.

Ces recommandations se réfèrent à l'ensemble des sujets sur lesquels le comité paritaire peut se pencher et excluent celles qui concernent uniquement le droit de refus.

L'interprétation des codes 1 à 6 est la même que celle de la variable 6.9. Cependant, deux précisions sont nécessaires. Le code 1 prévoit les cas où l'employeur possède une certaine "marge de manoeuvre".

Par ailleurs, le code 9 s'applique lorsqu'aucun délai n'est spécifié, mais qu'il y a effectivement correction, ou encore lorsque la décision d'appliquer ou non les recommandations du comité paritaire appartient uniquement à l'employeur ou à l'employeur et au syndicat.

Variable 11.10

Procédure assurant l'application des recommandations du comité paritaire:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5184	92,8
1-	Délais pour correction	148	2,7
2-	Délais pour réponse écrite	17	0,3
3-	Délais pour réponse	75	1,3
4-	Délais pour discussion	3	0,1
5-	Réponse écrite de l'employeur	16	0,3
6-	Réponse de l'employeur (cie avisera...)	58	1,0
9-	Autre disposition	83	1,5

11.11 La procédure en cas de litige

La variable 11.11 identifie l'intervenant qui devra trancher le litige éventuel entre l'employeur et le comité paritaire.

Même si le libellé de la variable semble s'appliquer exclusivement à un litige employeur-comité paritaire sont également retenues les dispositions qui concernent un litige originant du comité paritaire lui-même.

Le code 3 prévoit un recours à une forme ou l'autre d'arbitrage lorsque les délais prescrits ne sont pas respectés. Deux mécanismes différents sont susceptibles d'apparaître:

1- un mécanisme d'arbitrage déjà prévu à la convention, sauf que l'arbitre devra être un spécialiste de la question en litige;
2- un mécanisme d'arbitrage spécifiquement prévu pour les questions de santé et sécurité du travail.

Le code 9 peut s'appliquer en deux occasions:

1- tout d'abord lorsqu'un litige peut être résolu par l'un ou l'autre des mécanismes identifiés;
2- lorsqu'il peut être résolu par un intervenant ou un type de mécanisme non prévu parmi les codes.

Variable 11.11

Si la décision du comité paritaire et celle de l'employeur sont différentes, le litige est soumis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5494	98,4
1-	Au mécanisme d'arbitrage prévu dans la convention	63	1,1

Variable 11.11 (suite)

Si la décision du comité paritaire et celle de l'employeur sont différentes, le litige est soumis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
2-	à la CSST pour décision finale	18	0,3
3-	Autre mécanisme d'arbitrage spécifique à la santé et sécurité du travail prévu à la convention	2	----
9-	Autre disposition	7	0,1

11.12 Rémunération des travailleurs

La variable 11.12 décrit les conditions de rémunération des travailleurs lorsqu'ils participent aux réunions du comité syndical.

Les remarques faites à 5.8 et à 11.4 s'appliquent ici.

Variable 11.12

Les travailleures lorsqu'ils participent au comité syndical

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5568	99,7
1-	Sont rémunérés en tout temps pour participer à ces activités	2	----
2-	Sont rémunérés si ces activités se déroulent durant les heures de travail; en dehors des heures de travail, il y a un maximum d'heures rémunérées;	----	----
3-	Sont rémunérés seulement si ces activités se déroulent durant les heures de travail	10	0,2
4-	Sont rémunérés seulement durant les heures de travail et jusqu'à un nombre maximal d'heures	4	0,1
9-	Autre disposition	----	----

11.13 Les pouvoirs décisionnels du comité syndical

La variable 11.13 identifie les sujets sur lesquels le comité syndical de santé et sécurité peut exercer des pouvoirs décisionnels.

Les remarques faites à 11.6 pour le comité paritaire s'appliquent ici.

Variable 11.13

Le comité syndical a des pouvoirs décisionnels relatifs

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5570	99,7
1-	Au programme de formation et d'information	----	----
2-	Aux équipements individuels de protection	----	----
3-	Aux mesures pour corriger les situations dangereuses	----	----
4-	Aux enquêtes et inspections	10	0,2
5-	A l'exercice du droit de refus	4	0,1
6-	A l'élaboration des règlements de sécurité	----	----
7-	Au choix du médecin responsable du programme de santé	----	----
8-	A l'approbation du programme de santé	----	----
9-	Autre disposition	----	----

11.14 Le mandat du comité syndical

La variable 11.14 détermine les sujets sur lesquels porte le mandat du comité syndical de santé et de sécurité.

Les remarques faites à 11.7 s'appliquent ici:

Variable 11.14

Le mandat du comité syndical porte sur

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5542	99,2
1-	La formation	----	----
2-	L'information	----	----
3-	L'enquête, l'inspection et les mesures pour corriger les situations dangereuses	24	0,5
4-	L'application des lois et règlements	3	----
5-	La formulation de recommandations à l'employeur (comité consultatif)	7	0,1
9-	Autre disposition	10	0,2

11.15 Les recommandations du comité syndical

La variable 11.15 concerne le mécanisme de mise en application des recommandations émises par le comité syndical de santé et sécurité, ou par le délégué syndical.

Les remarques faites en 11.10 s'appliquent ici

Variable 11.15

Procédure(s) assurant l'application des recommandations du comité syndical ou du délégué syndical (ou représentant des travailleurs):

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5580	99,9
1-	Délais pour correction	----	----
2-	Délais pour réponse écrite	2	----
3-	Délais pour réponse	1	----
4-	Délais pour discussion	----	----
5-	Réponse de l'employeur (v.g. "la compagnie avisera; informera; s'engage moralement" etc.)	1	----
9-	Autre disposition	----	----

11.16 La procédure en cas de litige

La variable 11.16 identifie par qui est tranché un litige entre l'employeur et le comité syndical.

Les remarques faites en 11.11 s'appliquent ici à une précision près: le litige dont il est ici question ne peut provenir que d'un désaccord entre l'employeur et le comité syndical et non d'un désaccord à l'intérieur même du comité syndical.

Variable 11.16

Si la décision du comité syndial ou du délégué et celle de l'employeur sont différentes, le litige est soumis:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5582	100,0
1-	Au mécanisme d'arbitrage prévu dans la convention	2	----
2-	A la CSST pour décision finale	----	----
9-	Autre disposition	----	----

11.17 Les fonctions du représentant à la prévention

La variable 11.17 énumère les fonctions du représentant à la prévention.

Contrairement aux variables 11.6 et 11.7 qui distinguent les fonctions du comité paritaire en deux catégories (i.e. celles sur lesquelles le comité n'a qu'un pouvoir de recommandation et celles sur lesquelles le comité a un pouvoir décisionnel), la variable 11.17 reroupe simultanément tous les types de fonctions du représentant à la prévention.

Les codes 2 et 3 concernent tous les types d'enquête ou d'inspection. Le code 4 se réfère à n'importe quel moment d'intervention au cours de l'exercice du droit de refus. Le code 5 s'apparente à tous les genres d'informations identifiées, entre autres, à la section 4.

Lorsque les fonctions du représentant à la prévention sont sensiblement identiques à celles prévues à la LSST, mais qu'aucune référence précise à cette loi n'est faite, les codes 2,5,7 et 4 sont retenus.

Variable 11.17

CODE	SIGNIFICATION	N	%(1)
0-	Aucune disposition	5522	98,9
1-	Ses fonctions sont celles qui sont prévues à la LSST	9	0,2
2-	Enquêter ou inspecter	35	0,6
3-	Accompagner lors d'enquête ou inspection	24	0,4
4-	Intervenir au moment du droit de refus	34	0,6
5-	Recevoir ou transmettre des informations relatives à la santé et sécurité du travail	15	0,3

Variable 11.17 (suite)

CODE	SIGNIFICATION	N	%(1)
6-	Faire des recommandations	1	----
7-	Identifier (ou participer à l'identification) les situations qui peuvent être source de danger	13	0,2
9-	Autre disposition	1	----

(1) Le total dépasse 100 %, plus d'une fonction apparaissant dans certaines conventions.

12.1 La réadaptation

La section 12 permet de décrire les dispositions concernant la réadaptation professionnelle des travailleurs.

Sont examinés les cas de réadaptation professionnelle où le travailleur rétabli réintègre son ancien poste, ceux où ses capacités résiduelles sont diminuées, les cas qui ne fournissent aucun détail quant aux capacités résiduelles, les cas de réadaptation professionnelle qui prévoient aussi quelle sera rémunération après la réintégration au travail et les cas où le travailleur rétabli réintègre un emploi quelconque.

Pour identifier, dans les conventions collectives, l'un ou l'autre des cas énumérés plus haut, sont retenues prioritairement les dispositions où la réintégration professionnelle s'effectue après un accident du travail ou une maladie industrielle. Toutefois, comme ces termes ne se retrouvent pas nécessairement dans toutes les conventions collectives où les parties ont prévu des mécanismes de réadaptation professionnelle, les dispositions de portée générale (i.e. réadaptation professionnelle par suite d'un accident ou d'une maladie) sont également retenues comme pouvant s'appliquer à l'une ou l'autre des variables de la section 12.

Les dispositions sur la réadaptation professionnelle présentent parfois plus d'une possibilité pour le travailleur. Par exemple, pour celui qui demeure handicapé après un accident, la convention prévoit une affectation à un travail léger disponible: toutefois, si ce type de travail n'est pas disponible, elle lui permet de déplacer un autre travailleur (moins ancien) qui, lui, exerce déjà un travail léger. Devant une telle disposition, seule la première possibilité qui s'offre au travailleur est codifiée.

L'interprétation d'une disposition qui présente plus d'une possibilité peut toutefois varier selon que celle-ci s'applique simultanément ou non à plus d'une variable de la section. En effet, l'exemple précédent ne concerne que la variable 12.3. Cependant, une disposition peut simultanément se référer aux variables 12.2 et 12.6; il serait alors question du travailleur rétabli qui réintègre son ancien poste (12.2) ou, si celui-ci a été aboli, un autre poste (12.6).

A la variable 12.1, le code 9 regroupe les cas tellement imprécis qu'il est impossible d'établir avec certitude qu'il est spécifiquement question d'une mesure visant la réadaptation professionnelle.

Le code 9 récupère également les cas qui, dans leur formulation, font plus de place à un aspect associé de près ou de loin à la réadaptation professionnelle qu'à la réadaptation professionnelle en elle-même. En d'autres termes, le but premier d'une telle disposition n'est pas d'assurer au travailleur de reprendre son travail après une maladie ou un accident, mais bien de statuer sur une(des) condition(s) de travail qui a(ont) pu être affectée(s) à cause de l'absence.

Variable 12.1

La convention contient au moins une disposition sur la réadaptation

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	3204	57,4
1-	Oui	2376	42,5
9-	Autre disposition	4	0,1

12.2 Le retour à l'ancien emploi

La variable 12.2 concerne la présence de dispositions qui assurent le retour à l'ancien emploi pour le travailleur rétabli suite par suite d'un accident ou à d'une maladie professionnelle. Pour qu'une disposition soit retenue, deux conditions sont nécessaires:

1- le travailleur doit être rétabli;
2- il doit être réinstallé à son ancien emploi.

Le terme "rétabli" apparaît sous plusieurs expressions synonymes: "pouvoir accomplir normalement le travail", "être apte à reprendre le travail" "lorsque le rapport médical du médecin traitant autorise le salarié à reprendre le travail".

Le code 9 regroupe les dispositions qui mentionnent que le travailleur réintègre son ancienne occupation sans toutefois préciser si cette réintégration s'effectue lorsque celui-ci est rétabli. De plus, ce code s'applique aux dispositions qui prévoient que le retour à l'ancien emploi du salarié rétabli s'effectue à la suite de "l'exercice du droit d'ancienneté" et non automatiquement, comme le code 1 le prévoit.

Variable 12.2

Mesure(s) visant à assurer le retour à l'ancien emploi chez le même employeur pour le travailleur rétabli d'un accident ou d'une maladie.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4469	80,0
1-	Oui	1093	19,6
9-	Autre disposition	22	0,4

12.3 Emploi après une perte de capacité

La variable 12.3 identifie les dispositions qui assurent un emploi chez le même employeur lorsqu'un travailleur voit ses capacités diminuées par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

Le vocabulaire employé pour désigner un travailleur dont les capacités résiduelles sont diminuées est assez varié. Il peut être question d'un salarié qui, sur la recommandation de son médecin, "doit changer d'occupation pour cause de santé", un salarié qui "ne peut accomplir la tâche qu'il occupait immédiatement avant son absence", pour des raisons de santé, un salarié "frappé d'incapacité par un accident du travail".

Le code 2 peut s'interpréter comme le fait, pour un salarié, d'avoir des droits préférentiels d'ancienneté au moment d'exercer une supplantation ("bumping"). De fait, l'expression "sans égard à l'ancienneté" ne signifie pas que toutes les règles régissant l'ancienneté peuvent être outrepassées, mais plutôt que certaines modifications peuvent y être apportées dans le but de "privilégier" le salarié dont les capacités sont diminuées. Enfin, ce code est aussi attribué lorsque la disposition permet au salarié d'exercer une supplantation, sans préciser pour autant si celle-ci impliquera que les droits d'ancienneté du salarié seront préférés à ceux d'autres salariés non diminués physiquement, mais également en position d'exercer une supplantation.

Le code 3, est associé au fait, pour l'employeur et le syndicat, d'établir, après entente, les modalités de la réadaptation professionnelle du travailleur.

Le code 9 regroupe les dispositions où des conditions très spécifiques doivent être respectées. Ces dispositions ne possèdent pas une portée générale et ne s'appliquent qu'à un groupe restreint de travailleurs.

Variable 12.3

Mesure(s) visant à assurer un emploi chez le même employeur lorsque les capacités résiduelles du travailleur sont diminuées.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4014	71,9
1-	En respectant l'ancienneté	162	2,9
2-	Sans égard à l'ancienneté	256	4,6
3-	Sans mention au sujet de l'ancienneté	654	11,7
4-	Réaffectation sans condition	5	0,1
5-	A la condition d'avoir un travail disponible	317	5,7
6-	1 + 5	49	0,9
7-	2 + 5	92	1,6
9-	Autre disposition	35	0,6

12.4 Emploi après une convalescence sans mention de capacités résiduelles

La variable 12.4 identifie les dispositions qui assurent un emploi chez le même employeur au travailleur victime d'un accident ou une maladie professionnelle, sans mention aucune des capacités résiduelles.

Les remarques faites à 12.3 s'appliquent ici

Variable 12.4

Mesure(s) assurant un emploi au retour d'une convalescence (sans mention au sujet des capacités résiduelles):

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5558	99,5
1-	En respectant l'ancienneté	3	0,1
2-	Sans égard à l'ancienneté	----	----
3-	Sans mention de l'ancienneté	20	0,4
4-	Réaffectation sans condition	3	0,1

12.5 Salaire après réaffectation

La variable 12.5 précise quelle sera la rémunération du travailleur lorsqu'il y a retour au travail après un accident ou une maladie professionnelle.

Le code 5 prévoit trois situations:

1- entente entre les parties;
2- entre les parties et le travailleur concerné;
3- entente au niveau du comité paritaire.

Le code 9 concerne les dispositions dont la période du maintien du salaire normal est jugée trop courte, ou les cas où le salaire est fixé unilatéralement par l'employeur.

Variable 12.5

Lors de la réaffectation le salaire est

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4816	86,2
1-	Celui de son ancien emploi	227	4,1
2-	Celui du nouveau poste s'il est moindre	44	0,8
3-	Celui de son nouveau poste s'il est plus élevé	12	0,2
4-	Celui de son nouveau poste quel qu'il soit	136	2,4
5-	Celui qui est déterminé après entente	325	5,8
9-	Autre disposition	24	0,4

12.6 Emploi après rétablissement

La variable 12.6 identifie les dispositions qui assurent le retour à un emploi chez le même employeur pour le travailleur rétabli après un accident ou une maladie professionnelle.

Les remarques faites à 12.3 et 12.4 s'appliquent ici.

Variable 12.6

Mesure(s) visant à assurer un emploi chez le même employeur lorsque le salarié est rétabli.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5046	90,4
1-	En respectant l'ancienneté	195	3,5
2-	Sans égard à l'ancienneté	31	0,6
3-	Sans mention de l'ancienneté	280	5,0
4-	Réaffectation sans condition	4	0,1
5-	A la condition d'avoir un travail disponible	13	0,2
6-	1 + 5	11	0,2
7-	2 + 5	1	----
9-	Autre disposition	3	0,1

13.1 L'indemnisation

La section 13 relève la présence des dispositions relatives à l'indemnisation des travailleurs accidentés au travail.

S'y retrouvent les dispositions qui visent à ajouter au montant de l'indemnité versée par la CSST (13.2) celles qui allongent la période indemnisable (13.3), celles qui prévoient qu'une avance est versée par l'employeur en l'attente de l'indemnité de la CSST (13.4) les dispositions qui précisent le montant de l'avance (13.5). Deux variables cherchent à identifier des dispositions connexes à celles de l'indemnisation: la première veut cerner les dispositions où l'employeur assiste le travailleur lorsqu'il fait sa demande d'indemnisation (13.6), la seconde précise que l'employeur paye le transport de l'accidenté(e) (13.7).

Variable 13.1

La convention contient au moins une disposition sur l'indemnisation.

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	1554	27,8
1-	Oui	4030	72,2
9-	Autre disposition	----	----

13.2 Supplément à l'indemnisation

La variable 13.2 répertorie les dispositions qui assurent aux travailleurs absents pour cause d'accident du travail un supplément aux prestations déjà versées par la CSST.

Si ce supplément comble l'écart entre la prestation de la CSST et le salaire normal, le code 1 est utilisé. S'il s'agit d'un montant fixe, c'est le code 2. Enfin, le code 3 s'applique à la différence entre le régime d'assurance-salaire en vigueur dans l'établissement et la prestation de la CSST.

Le premier critère utilisé pour inclure une disposition sous cette variable est celui de la durée. En effet, le versement du supplément ne doit pas être limité à une courte période suivant l'absence (par exemple, une semaine).

Le second critère concerne la nature du supplément: celui-ci ne doit pas priver éventuellement le travailleur d'un avantage consenti par ailleurs dans la convention, et prévu à de toutes autres fins (par exemple, un supplément qui aurait pour effet de débiter la banque de congés de maladie). Généralement, ce supplément provient directement des "coffres" de l'employeur.

Sont aussi considérées les dispositions qui précisent que l'ajout ne sera versé qu'une fois que la CSST aura rendu une décision en regard des capacités du travailleur.

Le code 2 se réfère à un montant déterminé dans la convention et s'applique uniformément à l'ensemble des travailleurs.

Le code 9 récupère les cas où le supplément n'est versé que sur une très courte période (de 0 à 3 semaines), de même que les cas où le supplément est établi à partir de la différence entre un certain pourcentage du salaire brut et l'indemnité versée par la CSST.

Variable 13.2

Il y a ajout au montant de l'indemnisation accorée par la CSST:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4828	86,5
1-	La différence avec le salaire	649	11,6
2-	Un montant fixe	----	----
3-	La différence avec le plan d'assurance en vigueur dans l'entreprise	33	0,6
9-	Autre disposition	74	1,3

13.3 Ajout à la période indemnisable

La variable 13.3 compile les dispositions où une période d'indemnisation plus longue que celle de la Loi sur les accidents du travail est prévue.

Il s'agit de l'indemnité versée par l'employeur le jour même de l'accident (code 1) ou de celle qui peut combler la perte de salaire si des visites médicales sont nécessaires par suite d'un accident (code 2).

Le code 2 retient les cas où des limites en regard du nombre de visites ou du nombre d'heures par visite sont précisées.

Le code 9 regroupe les dispositions normalement codées, mais qui, toutefois, limitent cette rémunération à un certain nombre d'heures (et non pas à toutes les heures perdues le jour de l'accident). Ce code inclut également les dispositions qui précisent clairement qu'il n'y a aucune rémunération le jour de l'accident.

Variable 13.3

Disposition(s) visant à ajouter à la période indemnisable:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	2432	43,6
1-	Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident l'empêchant de poursuivre son travail, il est payé pour le reste de la journée ou quart de travail	2308	41,3
2-	le salaire est versé lors de traitements subséquents nécessitant l'absence au travail à condition qu'il ne soit pas compensé par la CSST	40	0,7
3-	1 + 2	772	13,8
9-	Autre disposition	32	0,6

13.4 Avance sur les prestations de la CSST

La variable 13.4 répertorie les dispositions qui prévoient que l'employeur s'engage à verser, sous forme d'avance, les prestations accordées par la CSST au travailleur absent pour cause d'accident de travail.

Cet engagement de l'employeur pourra être automatique (code 1) ou, au contraire, conditionnel à une demande expresse en ce sens de la part du travailleur (code 2).

Aucune distinction n'est opérée lorsqu'une disposition précise que l'avance n'est versée que se l'employeur ne conteste pas la réclamation auprès de la CSST, ou lorsque pour se voir accorder l'avance, le travailleur doit rendre à son employeur les droits qu'il détient sur les chèques émis à son nom par la CSST. De fait, la "demande" dont il est question au code 2 doit concerner l'avance comme telle et non une formalité administrative une fois l'avance accordée.

Le code 9 signifie qu'il y a avance, mais que celle-ci n'est versée que si certains critères pré-déterminés sont respectés; par exemple, on pourra exiger, avant de verser l'avance une période d'attente de 35 jours. Ce code s'applique également lorsque l'avance n'est accordée qu'aux travailleurs après un certain nombre d'années de service ou lorsque l'employeur ne consent à verser ces avances que pour une période jugée trop courte, par exemple, pour deux semaines.

Variable 13.4

Avance sur les prestations de la CSST.

CODE	SIGNIFICATION	N	N%
0-	Aucune disposition	4283	76,7
1-	Oui automatiquement	1007	18,0
2-	Oui, si le travailleur en fait la demande	237	4,2
9-	Autre disposition	57	1,0

13.5 Montant de l'avance

La variable 13.5 précise l'équivalence de l'avance versée par l'employeur. Celle-ci peut être équivalente à la prestation versée par la CSST (code 1), au salaire normal (code 2) ou encore à un pourcentage du salaire (code 3).

Lorsque l'avance est égale à la somme versée en vertu du régime d'assurance de responsabilité civile, le code 3 s'applique.

Le code 9 regroupe les dispositions qui déterminent l'équivalence de l'avance selon un calcul spécifique; par exemple, un pourcentage de la prestation.

Variable 13.5

Montant de l'avance

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	4349	77,9
1-	Équivalent à la prestation	1081	19,4
2-	Équivalent au salaire	53	0,9
3-	Équivalent à un pourcentage du salaire (commentaire)	75	1,3
4-	Indemnité fixe	14	0,3
9-	Autre disposition	12	0,2

13.6 L'assistance de l'employeur

La variable 13.6 s'applique aux cas où l'employeur assiste le travailleur lorsque celui-ci effectue sa demande d'indemnisation auprès de la CSST.

Les dispositions doivent être clairement formulées dans le sens d'un engagement de la part de l'employeur à "assister".

Variable 13.6

L'employeur assiste le travailleur lorsqu'il fait sa demande d'indemnisation:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5390	96,4
1-	Oui	194	3,5
9-	Autre disposition	----	----

13.7 Les frais du transport

La variable 13.7 répertorie les dispositions où l'employeur rembourse les frais de transport du travailleur accidenté au travail.

Les dispositions qui font spécifiquement référence au transport le jour de l'accident sont retenues en priorité, alors que celles qui se réfèrent au transport lors de visites médicales consécutives à un accident (et dans certains cas après le retour au travail) sont retenues en second lieu (ou en l'absence des premières).

Le code 9 regroupe les dispositions qui précisent que le transport n'est payé que partiellement.

Variable 13.7

L'employeur rembourse le transport de l'accidenté

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	3867	69,3
1-	Oui	1712	30,7
9-	Autre disposition	5	0,1

14.0 Dispositions diverses

La dernière section concerne les dispositions relatives à la santé et à la sécurité du travail qui n'ont pu être incluses dans les sections précédentes.

Les quatre variables de cette section n'ont aucun lien entre elles. Elles concernent:

- l'assainissement du milieu;
- les méthodes de production qui constituent des risques pour la santé;
- les effets de la législation;
- le maintien de services ou de lieux à des fins d'hygiène ou sécurité.

14.1 L'assainissement du milieu de travail

La variable 14.1 s'applique lorsque la convention contient des dispositions concernant l'assainissement du milieu de travail.

Par ces dispositions, l'employeur s'engage à apporter des améliorations à ses équipements afin de maintenir de bonnes conditions environnementales (et ce avec ou sans le concours de la partie syndicale ou du comité paritaire). Elles sont différentes de celles qui imposent à l'employeur de maintenir de bonnes conditions environnementales ou de maintenir ses équipements en bon état. En effet, cette dernière catégorie de dispositions n'assure aucune action correctrice concrète.

Généralement, les dispositions recherchées ici sont assez précises et explicites quant à la condition ou l'équipement à modifier. Il sera par exemple question de l'installation d'un système de ventilation à l'intérieur d'un garage.

L'engagement de la partie syndicale "croît" avec les codes. Ainsi, le code 1 ne fait aucune mention de la partie syndicale. Le code 2 s'applique lorsque l'employeur s'engage à faire rapport périodiquement à la partie syndicale. Le code 3 concerne le cas où l'employeur agit par suite des recommandations du comité paritaire, ou d'un autre organisme prévu à la convention.

La formulation du code 4 est empruntée à l'article 2 de la LSST.

Le code 9 regroupe les cas où l'information sur les programmes d'amélioration en matière de santé environnementale est transmise à la partie syndicale ou au comité paritaire. Ils concernent également les cas où le syndicat formule des recommandations sans que celui-ci s'engage nécessairement à les mettre en application.

Variable 14.1

L'assainissement du milieu

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5110	91,5
1-	Engagement de l'employeur à apporter des améliorations à ses équipements afin de maintenir de bonnes conditions environnementales	378	6,8
2-	Engagement de l'employeur à apporter des améliorations à ses équipements afin de maintenir de bonnes conditions environnementales et à faire rapport de façon périodique à la partie syndicale ou au comité paritaire de l'évolution du dossier.	2	----
3-	Engagement de l'employeur à installer ou à modifier des équipements précis visant à assurer de meilleures conditions environnementales selon les recommandations du comité paritaire de santé et sécurité ou d'un autre organisme prévu à la convention collective.	3	0,1
4-	Engagement de l'employeur à éliminer à la source les risques pour la santé et la sécurité du travail	71	1,3
9-	Autre disposition	20	0,4

14.2 Les méthodes de production

La variable 14.2 permet de savoir s'il y a des dispositions ayant trait aux méthodes de production constituant des risques pour la santé.

Il peut s'agir de l'utilisation de nouveaux produits chimiques, de nouveaux procédés de travail, de l'introduction de nouvelles machineries, ou de toutes autres modifications à l'organisation du travail. L'introduction d'écrans cathodiques sur les lieux du travail constitue un exemple typique.

Comme à la variable précédente, l'engagement de la partie syndicale "croît" avec les codes. Au code 1, il s'agit de l'engagement de l'employeur à ne pas utiliser de procédés pouvant affecter la santé des travailleurs. Au code 2, l'employeur s'engage à informer la partie syndicale ou le comité paritaire de l'introduction de nouveaux procédés ou de nouveaux produits (les travailleurs sont également inclus parmi les autres intervenants informés des projets d'installation de nouveaux procédés de travail). Le code 3 s'applique lorsque l'employeur s'engage à demander l'avis du comité de santé et sécurité avant l'introduction de nouveaux procédés de travail.

Le code 9 comme les cas où l'utilisation de nouveaux produits chimiques est conditionnelle à l'analyse préalable d'un organisme extérieur spécialisé et ceux où ces nouveaux produits doivent posséder une étiquette précisant un mode d'emploi sûr et les antidotes à prescrire en cas d'accident.

Variable 14.2

Méthodes de production affectant les risques pour la santé:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5482	98,2
1-	L'employeur s'engage à ne pas utiliser de procédés ou à introduire de produits chimiques pouvant affecter la santé des travailleurs	----	----

Variable 14.2 (suite)

Méthodes de production affectant les risques pour la santé:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
2-	L'employeur s'engage à informer la partie syndicale ou le comité paritaire des dangers inhérents aux projets d'installation de nouvelles machineries, à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres et sur toute autre modification à l'organisation du travail	65	1,2
3-	L'employeur s'engage à demander l'avis du comité paritaire de santé et de sécurité avant d'introduire de nouvelles machines, de nouveaux procédés de travail, de nouveaux produits chimiques ou autres ou sur toute autre modification à l'organisation du travail	9	0,2
9-	Autre disposition	28	0,5

14.3 Les effets de la législation

La variable 14.3 détermine si la convention collective contient des dispositions traitant des effets de la législation.

Le code 1 s'applique aux lois et règlements spécifiques ou non, alors que le code 2 exige que la référence à la loi soit claire et précise, c'est-à-dire "Loi 17" ou "Loi sur la santé et la sécurité du travail".

Le code 9 regroupe les dispositions qui se situent entre les codes 2 et 3. Il s'agit de dispositions qui semblent dépasser le voeu pieu ou qui peuvent éventuellement déboucher sur des actions concrètes lorsque certaines conditions sont réunies.

Variable 14.3

Les effets de la législation:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	5328	95,4
1-	Les Lois et règlements spécifiques (et autres que la Loi sur la santé et la sécurité du travail) font partie intégrante de la convention collective	84	1,5
2-	La Loi sur la santé et la sécurité du traval et ses règlements font partie intégrante de la convention collective	32	0,6
3-	L'employeur et les travailleurs s'engagent à respecter les lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité et à soumettre tout litige à la procédure de griefs et d'arbitrage de la convention	49	0,9

Variable 14.3 (suite)

Les effets de la législation:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
4-	L'employeur et les travailleurs s'engagent à respecter les lois et règlements relatifs à la santé et la sécurité, à soumettre tout litige à la commission de la santé et de la sécurité dont la décision est finale et lie les parties	3	0,1
5-	1 - 2	14	0,3
9-	Autre disposition	74	1,3

14.4 Les endroits à la disposition des travailleurs

Par la variable 14.4 il est possible de déterminer si l'employeur s'engage à maintenir, à entretenir ou à mettre à la disposition des travailleurs des services ou des lieux à des fins d'hygiène ou de sécurité.

Les dispositions doivent prévoir clairement un engagement de la part de l'employeur. Les cas où ces endroits sont seulement mentionnés dans la convention ne sont pas considérés. Il en est de même si la convention précise seulement qu'une salle de repos ou de récréation est à la disposition des salariés.

Le code 1 s'applique aux salles pour le lunch avec tables et chaises. Le code 2 est utilisé lorsque la convention parle de "facilités sanitaires". Le code 3 concerne les deux cas suivants:

1- l'employeur fournit une case pour le rangement des effets personnels du salarié;
2- il existe un endroit où le salarié peut changer de vêtements.

Le code 6 s'applique également aux cas où l'employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés une cantine mobile.

Le code 7 inclut les cas ou une salle est utilisée pour faire sécher les vêtements ou lorsqu'un endroit chauffé est mis à la disposition des salariés pour leur bien-être.

Le code 9 regroupe les endroits précis aménagés pour le bien-être des salariés; par exemple, un service de buanderie, un abri d'attente avec moustiquaire (pour les travailleurs en forêt), etc.

Variable 14.4

L'employeur s'engage à maintenir à la disposition des travailleurs des endroits tels que:

CODE	SIGNIFICATION	N	%
0-	Aucune disposition	3686	66,0
1-	Salle à manger	1192	21,3
2-	Salle de toilettes	749	13,4
3-	Vestiaire	796	14,26
4-	Salle de douches	82	1,47
5-	Cafétéria	123	2,2
6-	Cantine	140	2,5
7-	Salle chauffée	49	0,9
9-	Autre disposition	29	0,5

(1) Le total dépasse 100 %, plus d'un endroit pouvant apparaître dans 34 % des conventions.